

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR
VIDAL DE UTAO, HUÁNUCO 2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y
PEDAGÓGICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

TESISTA: ALBERTO REYES WILFREDO

ASESOR: DR. PARAGUA MORALES MELECIO

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a mi familia, por ser parte fundamental en mi vida, por el apoyo incondicional, la paciencia y confianza para cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la universidad donde estudié, UNHEVAL, en el cual las puertas me abrieron las puertas para poder desarrollar mi maestría con una infraestructura adecuada y los servicios de calidad.

A la Escuela de Posgrado, que me brindó los programas académicos adecuados para poder desarrollar de manera correcta mi plan académico de educación en especializado en Planificación Educativa y dirección.

A mi asesor, el Dr. Melecio Paragua Morales, quien me brindó sus conocimientos, consejos y habilidades metodológicas, el cual me permitió desarrollar mi trabajo de investigación de manera correcta.

Finalmente, a la I.E de Utao y A los profesores de primaria y secundaria; cuya participación fue crucial para los resultados y el avance de mi investigación.

RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo comprobar que existe positiva relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. La investigación fue de tipo correlacional, mostrando un nivel descriptivo, como también correlacional y el diseño fue no experimental. El Compromiso Organizacional es la variable (I) y la variable (D) es el desempeño docente en el cual la población, como también la muestra estuvo constituida por 30 docentes de los niveles de secundaria y primaria que laboran en la I.E. Javier Pulgar Vidal de Utao. Para la recolección de datos como técnica se empleó el método de la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario para recopilar la información requerida para desarrollar el procesamiento de información.

Los hallazgos obtenidos del estudio confirmaron una correlación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente. Esta relación se evidenció en la tabla N° 48, donde el coeficiente obtenido fue de 0,794 afirmando una correlación positiva, de acuerdo al Rho de Spearman, por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada. En conclusión, existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I. E. de Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco, 2023.

Palabras clave: organización organizacional, docentes, compromiso y gestión.

ABSTRACT

The study aimed to verify that there is a positive relationship between organizational commitment and teaching performance in the I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. The research was correlational, showing a descriptive level, as well as correlational, and the design was non-experimental. Organizational Commitment is the variable (I) and variable (D) is the teaching performance in which the population, as well as the sample, was made up of 30 teachers from the secondary and primary levels who work at the I.E. Javier Pulgar Vidal from Utao. For data collection, the survey method was used as a technique and the questionnaire was applied as an instrument to collect the information required to develop information processing.

The findings obtained from the study confirmed a significant correlation between organizational commitment and teaching performance. This relationship was evidenced in table No. 48, where the coefficient obtained was 0.794, affirming a positive correlation, according to Spearman's Rho, therefore, the proposed hypothesis is accepted. In conclusion, there is a significant relationship between organizational commitment and teaching performance in the I.E. of Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco, 2023.

Keywords: Teachers, administrative management, commitment and organizational.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Fundamentación del problema	17
1.2. Justificación e importancia de la investigación	19
1.3. Viabilidad de la investigación	19
1.4. Formulación del problema.....	19
1.4.1. Problema general	19
1.4.2. Problemas específicos.....	19
1.5. Formulación de objetivos	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	21
2.1. Formulación de las hipótesis	21
2.1.1. Hipótesis General	21
2.1.2. Hipótesis Específicas	21
2.2. Operacionalización de Variables	22
2.3. Definición operacional de las variables.....	26
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	27
3.1. Antecedentes de investigación	27
3.1.1. Antecedentes Internacionales:	27
3.1.2. Antecedentes nacionales	28
3.1.3. Antecedentes locales.....	30

3.2. Bases teóricas	32
3.2.1. El compromiso organizacional	32
3.2.2. El desempeño docente	37
3.3. Bases conceptuales	41
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	43
4.1. Ámbito	43
4.2. Tipo y nivel de investigación	43
4.3. Población y muestra	43
4.3.1. Descripción de la población	43
4.3.2. Muestra y método de muestreo	44
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	44
4.4. Diseño de Investigación	45
4.5. Técnicas e instrumentos	46
4.5.1. Técnicas	46
4.5.2. Instrumentos	46
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	47
4.7. Aspectos éticos	47
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
5.1. Análisis descriptivo	48
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	92
5.3. Discusión de resultados	95
5.4. Aporte científico de la investigación	97
CONCLUSIONES.....	99
SUGERENCIAS.....	100
REFERENCIAS	101
ANEXOS	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	22
Tabla 2 Población.....	44
Tabla 3 ¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?	48
Tabla 4 ¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?.....	49
Tabla 5 ¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?.....	50
Tabla 6 ¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	51
Tabla 7 ¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?.....	52
Tabla 8 ¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?	53
Tabla 9 ¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?	54
Tabla 10 ¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?	55
Tabla 11 ¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?	56
Tabla 12 ¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?.....	57
Tabla 13 ¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	58
Tabla 14 ¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?.....	59
Tabla 15 ¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?	60

Tabla 16 ¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?.....	61
Tabla 17 ¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?.....	62
Tabla 18 ¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	63
Tabla 19 ¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	64
Tabla 20 ¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?	65
Tabla 21 ¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?	66
Tabla 22 ¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?.....	67
Tabla 23 ¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?.....	68
Tabla 24 ¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	69
Tabla 25 ¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?	70
Tabla 26 ¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?.....	71
Tabla 27 ¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?	72
Tabla 28 ¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	73
Tabla 29 ¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	74

Tabla 30 ¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?	75
Tabla 31 ¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	76
Tabla 32 ¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?	77
Tabla 33 ¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?	78
Tabla 34 ¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?	79
Tabla 35 ¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	80
Tabla 36 ¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	81
Tabla 37 ¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	82
Tabla 38 ¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?	83
Tabla 39 ¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?	84
Tabla 40 ¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?	85
Tabla 41 ¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?	86

Tabla 42 ¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?.....	87
Tabla 43 ¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?	88
Tabla 44 ¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?.....	89
Tabla 45 ¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	90
Tabla 46 ¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?	91
Tabla 47 Prueba de Normalidad.....	92
Tabla 48 Correlación de la hipótesis general	92
Tabla 49 Correlación de la hipótesis específica n°1	93
Tabla 50 Correlación de la hipótesis específica n°2	94
Tabla 51 Correlación de la hipótesis específica n°3	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?	48
Figura 2 ¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?.....	49
Figura 3 ¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?.....	50
Figura 4 ¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?.....	51
Figura 5 ¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?.....	52
Figura 6 ¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?	53
Figura 7 ¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?.....	54
Figura 8 ¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?.....	55
Figura 9 ¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?	56
Figura 10 ¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?.....	57
Figura 11 ¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	58
Figura 12 ¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?.....	59
Figura 13 ¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?.....	60
Figura 14 ¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	61

Figura 15 ¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?.....	62
Figura 16 ¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	63
Figura 17 ¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	64
Figura 18 ¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?.....	65
Figura 19 ¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?	66
Figura 20 ¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?.....	67
Figura 21 ¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?.....	68
Figura 22 ¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	69
Figura 23 ¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?	70
Figura 24 ¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?.....	71
Figura 25 ¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?	72
Figura 26 ¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	73
Figura 27 ¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	74
Figura 28 ¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?	75

Figura 29 ¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?.....	76
Figura 30 ¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?	77
Figura 31 ¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?	78
Figura 32 ¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?.....	79
Figura 33 ¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	80
Figura 34 ¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?.....	81
Figura 35 ¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?.....	82
Figura 36 ¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?	83
Figura 37 ¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?	84
Figura 38 ¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?.....	85
Figura 39 ¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?.....	86
Figura 40 ¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?.....	87

Figura 41 ¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?	88
Figura 42 ¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?.....	89
Figura 43 ¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?.....	90
Figura 44 ¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?	91

INTRODUCCIÓN

Huánuco, las gestiones escolares del sector público no han sido las mejores, pues el nivel académico que presentan es superbajo comparado con las privadas, muchos de estos manifiestan la falta de interés y la carencia de compromiso por parte de los maestros hacia su enseñanza y en muchos casos la ausencia de estos.

Se ha seguido un esquema del cual se distribuye el contenido en varios capítulos:

En el primer capítulo, se exploró la problemática en cuestión junto con una descripción detallada de la misma. Se plantearon tanto el problema general como también los problemas específicos de la investigación. Se abordó la justificación del estudio, resaltando su relevancia teórica, práctica y metodológica, así como la viabilidad del mismo.

El segundo capítulo contiene la hipótesis (G) y (E), la definición y las variables por medio de su operacionalización junto con sus indicadores por medio de la dimensión.

El tercer capítulo, se centra en la exposición y desarrollo del marco teórico, que comprende tanto los antecedentes históricos como los fundamentos conceptuales que sustentan el estudio.

En el capítulo cuarto se presentan elementos metodológicos, abordando el alcance, como también el tipo y el nivel de dicha investigación realizada, como también se muestra el diseño empleado, la descripción donde señala la población, seguidamente la muestra, además de las herramientas y a base de eso se hace las técnicas aplicadas para el procesamiento de datos, con especial atención a los aspectos considerados por el estudio.

El capítulo quinto detalla los resultados obtenidos, incluyendo tablas de frecuencia, la comprobación de hipótesis y sus correspondientes correlaciones, además de discutir los resultados y el aporte científico generado por la investigación

En última instancia, se incorporan las conclusiones, con sus respectivas recomendaciones de cada uno, como siguiente es utilizado la bibliografía y por último se utiliza lo que son los apéndices (Anexos) dentro del estudio.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El desempeño docente es el rendimiento y la eficacia de un maestro en su función como instructor, este término engloba una amplia gama de elementos, que incluyen la calidad de la enseñanza, la habilidad para involucrar a los estudiantes, la planificación de las clases, la gestión del aula, la retroalimentación brindada a los alumnos, entre otros aspectos. La evaluación de la actuación pedagógica es esencial para evaluar la efectividad de un educador en su labor de facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

La calidad de la enseñanza se vincula estrechamente con una educación de excelencia, ya que los educadores ejercen una influencia significativa en el progreso tanto académico como personal de los alumnos. Aquellos profesionales que exhiben un desempeño destacado poseen la capacidad de inspirar a los estudiantes y fomentar su participación activa, lo cual contribuye a cultivar un entorno escolar positivo y colaborativo. Es crucial mantener una evaluación continua del desempeño docente, ya que brinda información valiosa para la mejora constante, identificando áreas de competencia y de mejora, y permitiendo a los profesionales y a la institución educativa desarrollar estrategias efectivas para perfeccionar la enseñanza (Gonzales, 2022).

Si se echa un ojo a la educación a nivel internacional estamos muy lejos de alcanzarlos, otros países como Colombia, Uruguay, Brasil, Estados Unidos, España tienen un sistema de educación mucho más avanzado que el nuestro. Si bien es cierto la llegada de la COVID-19 ha afectado en gran medida la enseñanza a nuestros niños, niñas y adolescentes, Perú ya presentaba problemas en este sector desde mucho antes. Siendo el sector educación uno de los más importantes y que también afecta los ingresos de la economía, donde el trabajo se encarga de promover la generación de empleo, el aumento de los ingresos personales, la mejora de la salud y la disminución de la pobreza entre la población.

De forma global, se registra un aumento del 10 % en los ingresos por hora aumentan con cada año adicional de educación. A escala social, esto impulsa el crecimiento a largo plazo por la innovación y la consolidación. las estructuras institucionales, en el cual fomenta la unión en la sociedad (Banco Mundial, 2022).

En el Perú, hasta el 2019 se ha invertido S/. 54 192 000 de soles en el sector de educación, de los cuales el sector privado invirtió S/: 33 103 000 y el público S/. 21 080 000 de soles; dándose a notar la diferencia que existe entre ambos (INEI, 2019).

De esta manera se puede notar lo descuidado que se encuentra este sector, pues si no contratan profesionales adecuados para el cargo, que cumplan los requisitos mínimos que se debe tener para poder ser director, profesor, auxiliar de aula, no se espera un buen desempeño de estos dándonos resultado negativo dirigido a los alumnos.

El compromiso institucional de los educadores hace referencia a la conexión emocional, cognitiva y conductual que establecen con la institución educativa en la que ejercen. Este compromiso implica una dedicación activa y una identificación profunda con los objetivos y metas de la organización, manifestándose en la disposición del docente para contribuir al éxito general de la institución, colaborar con colegas, comprometerse con su propio desarrollo profesional y adoptar una actitud favorable hacia la misión y los valores de la escuela. Un elevado nivel de compromiso suele correlacionarse con un mejor desempeño, lo que beneficia tanto a los docentes individualmente como a la institución en su totalidad. Por tanto, las instituciones educativas deben implementar estrategias que promuevan y mantengan altos niveles de compromiso organizacional para optimizar el rendimiento docente (Estrada y Mamani, 2020).

En Huánuco, el nivel académico que presentan las Instituciones Educativas públicas es superbajo comparado con las privadas, muchos de estos manifiestan la falta de interés y la carencia de compromiso por parte de los maestros debido a su labor educativa y en muchos casos la ausencia de estos. Por ello nace la siguiente interrogante ¿En qué medida estará relacionado el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Ello cuenta con una fundamentación teórica, metodológica y social. En el ámbito teórico este trabajo de investigación fue desarrollado para tener un entendimiento más amplio sobre el conocimiento existente del compromiso organizacional y del desempeño que se espera de los docentes en cualquier I.E. con ello se resaltarán la relación entre ambos. En la parte metodológica, esta investigación será medida con instrumentos, dejando resultados que han podido ser medidos y estudiados, como una referencia confiable y válida. En la parte práctica, esta investigación muestra diversos conceptos que ampliarán el conocimiento sobre las variables, esto recurriendo a fuentes de investigación similares desarrolladas anteriormente, de esa manera se analiza y determina la conexión existente entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la institución educativa donde laboran. También será de ayuda a otras instituciones educativas que quieran mejorar el compromiso organizacional y el desempeño de sus docentes.

La investigación es de gran importancia porque los resultados son válidos y confiables, los cuales ayudaron a determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente. De esta manera se espera aportar en mejorar el desempeño educacional de la institución.

1.3. Viabilidad de la investigación

El estudio es viable porque dispone de todos los recursos para su ejecución, se cuenta con los recursos económicos, la disponibilidad de tiempo para realizar la recolección de datos y su respectivo análisis. Resaltando que el financiamiento estará a cargo del mismo investigador.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre compromiso organizacional, afectivo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023?

- ¿Qué relación existe entre compromiso organizacional, de continuidad y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional, de continuidad y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

2.1.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

2.1.2. Hipótesis Específicas

- H1: Existe una relación significativa entre compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.
- H2: Existe una relación significativa entre compromiso organizacional, de continuidad y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.
- H3: Existe una relación significativa entre compromiso organizacional normativo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE 1 Compromiso Organizacional del Docente (Estrada y Mamani, 2019)	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos de permanencia a causa del ambiente de trabajo - Solidaridad con los problemas de la organización - Vinculación afectiva con la organización 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas? - ¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo? - ¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales? - ¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal? - ¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar? - ¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?
	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para conseguir un nuevo empleo - Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable - Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa? - ¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera? - ¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución? - ¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución? - ¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?

			<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa? - ¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos de obligación hacia las personas que trabajan en la organización - Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de los beneficios recibidos - Sentimiento de obligación de permanencia en la organización 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal? - ¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado? - ¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal? - ¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal? - ¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?
<p>VARIABLE 2 Desempeño docente (Carrasco et al., 2023)</p>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el conocimiento de los estudiantes - Diseño de procesos pedagógicos y cognitivos 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula? - ¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes? - ¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes? - ¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña? - ¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes? - ¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes? - ¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?

	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Trabajo en equipo - Práctica pedagógica 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración? - ¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje? - ¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales? - ¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos? - ¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje? - ¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes? - ¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula? - ¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje? - ¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes? - ¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?
	<p>Desarrollo de la profesionalidad del docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de cambios en la educación. - Toma de decisiones - Ética profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa? - ¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?

			<ul style="list-style-type: none"> - ¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU? - ¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa? - ¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional? - ¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes? - ¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente? - ¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente? - ¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?
--	--	--	---

Nota: Criterio del investigador

2.3. Definición operacional de las variables

➤ Compromiso Organizacional

Ball et al., (1991), el compromiso se entiende como un estado mental que describe la conexión entre un individuo y una entidad, influenciando la elección de permanecer o abandonar dicha entidad. Los autores se centran en el comportamiento del individuo dentro de la entidad, considerando aspectos cognitivos, emocionales y personales. En este sentido, un individuo puede sentirse conectado con su entidad si comparte valores, metas o propósitos, como en el caso del docente con la institución educativa. Si existe una fuerte afinidad, la persona se involucra activamente y se compromete, demostrando proactividad, iniciativa y un enfoque emprendedor.

➤ Desempeño docente

El desempeño es definido como un conjunto de acciones específicas que dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo. Es así que Montenegro (2005) afirma: “El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva” (p. 59). En tal sentido, el desempeño docente está relacionado directamente con las acciones llevadas a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se espera obtener un resultado positivo en el aprendizaje.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales:

Segredo (2019) en su tesis titulada: *Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región de Biobío Chile*, para optar el grado de Doctor en Psicología de la Comunicación y Cambio, por la Universidad Autónoma de Barcelona, por objetivo tuvo es perciben los alumnos y profesores de Escuelas de Adultos en la Región del Biobío, la forma en que se maneja el ambiente laboral en sus centros educativos y cómo esto afecta su compromiso, entusiasmo y grado de contenido. La metodología que se utilizó fue correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, con una muestra poblacional de 358 alumnos y 59 docentes, se concluye que: El liderazgo de los docentes desempeña un papel significativo en la percepción del entorno organizacional por parte de los estudiantes. Indica que hay una positiva correlación en la gestión docente en la L.E. Esta conexión valida la importancia de desarrollar habilidades que mejoren la labor docente, lo que resulta fundamental para el óptimo desempeño en el proceso educativo de los estudiantes adultos y contribuir a su satisfacción, motivación y compromiso en el ámbito educacional Principio del formulario y el logro de las metas.

Aboramadan et al. (2020), en su artículo titulado: *Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement*, tuvo por objetivo fue examinar cómo las estrategias de gestión administrativa influyen en el compromiso de la Universidad Palestina.; la metodología de la investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental, con una muestra poblacional de 237 colaboradores de las Universidades concluyen que: Los hallazgos muestran que las estrategias de Gestión de Recursos Humanos (GRH) influyen de manera importante en la dedicación de los trabajadores en instituciones educativas superiores. También se evidenció que la implicación laboral juega un papel crucial al actuar como un intermediario importante entre

la valoración del rendimiento laboral y el compromiso general con la organización, por un lado, y entre las recompensas y la compensación.

Carrasco, et al. (2020), en su artículo científico titulado: *Actitudes, conocimientos y uso de TIC desde la perspectiva de estudiantes de primer año de Pedagogía en inglés en una Universidad regional de Chile*, el objetivo fue examinar las actitudes, el nivel de conocimientos y la aplicación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) por parte de los estudiantes. Se buscaba obtener datos útiles para mejorar los planes de estudio que abordan la enseñanza de las TIC como recursos para la enseñanza por parte de los docentes. Utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo, basándose en un diseño en el cual indica que es descriptivo no experimental, concluyendo que existe una inclinación mayormente favorable hacia el empleo de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), especialmente aquellas vinculadas a la vida cotidiana. Este enfoque positivo resulta crucial para el desarrollo de habilidades en áreas específicas, ya que se construyen por ciertas actividades, se destaca la relevancia de mencionar que los estudiantes manifiestan una actitud positiva hacia las (TIC) en el entorno educativo, lo que podría representar un punto de partida significativo. para adentrarse más en este campo. Esta predisposición está directamente relacionada con las tecnologías, aspectos que registraron una alta correlación en los estudiantes.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Anchundia (2019) en su tesis titulada: *Gestión administrativa y calidad educativa de la Unidad Educativa “El Triunfo”, Ecuador, 2019*, para optar el grado de maestro de Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo; el objetivo fue analizar cómo la gestión administrativa influyó en la calidad educativa de la U.E. “El Triunfo” en el año 2019, en Ecuador, se llevó a cabo un estudio de investigación utilizando una metodología básica cuantitativa con un diseño correlacional no experimental. En esta investigación, 77 profesores tomaron parte activa. Los hallazgos revelan lo siguiente con respecto al primer propósito: se concluye que la planificación es una fase crucial para definir los objetivos institucionales y anticipar posibles contratiempos que podrían dificultar el logro de metas. Sin embargo, Los resultados derivados de

la inferencia sugieren que no hay una relación en la calidad educativa y la planificación, señalando que ambas áreas son independientes entre sí. Respecto al segundo objetivo, se percibe que los enfoques sobre la organización consideran los objetivos dados, los recursos disponibles y las normativas institucionales aceptadas por los miembros. Aunque se reconoce una relación entre la calidad y los criterios de eficacia y eficiencia, el estudio revela que no hay una conexión directa entre estos aspectos, insinuando que se desarrollan de forma independiente. Las tablas que ofrecen descripciones indican una opinión favorable por parte de los profesores, lo que insinúa que la escuela tiene un liderazgo efectivo que ayuda a la gestión de acciones conforme al plan institucional. Los datos muestran una percepción muy positiva en ambas circunstancias. En lo referente a la dirección, se enfoca en la responsabilidad de los líderes para motivar de manera continua y establecer canales efectivos de comunicación.

Cornelio (2020), en su tesis titulada: *Habilidades directivas y gestión administrativa en entidades educativas superiores, 2020*, para optar el grado maestro en Administración de Negocios por la Universidad César Vallejo; tuvo por objetivo analizar cómo las capacidades de liderazgo se vinculan con la administración ejecutiva en I.E. de nivel superior durante el año 2020. El enfoque metodológico utilizado en la investigación fue de tipo básico, con un nivel descriptivo, adoptando un enfoque cuantitativo y empleando un diseño de corte transversal en el que indica que es correlacional, con una muestra representativa de 100 profesores. ello se concluye que: en lo referente a la variable examinada, se identificó una conexión moderada entre las competencias de liderazgo y la administración de la gestión, alcanzando un coeficiente de 0.599 a través del método de Spearman. Esto se acompañó una significancia con un valor de 0.000, que resultó ser inferior al nivel establecido previamente con el valor dado de (0.05), se descarta la H. nula y se valida la H. alternativa. Al examinar la relación entre las habilidades de liderazgo y la dirección, se observó también una relación de moderada intensidad con un coeficiente de 0.584.y una significancia de 0.000, situada por debajo del nivel establecido (0.05). De este modo, la hipótesis nula es descartada, mientras que la hipótesis alternativa es

aceptada, lo que lleva una relación entre la dirección y las competencias de liderazgo.

Solórzano (2017), en su tesis titulada: *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06*, para optar el grado de Magister en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo; tuvo como objetivo el determinar cómo la dirección del Director impacta en la manera en que se administra la I.E. José Antonio Encinas” UGEL 06; tuvo como metodología empleada es de tipo correlacional, lo que implica un enfoque descriptivo y un diseño transaccional de corte transversal, tuvo como muestra poblacional a 92 docentes, concluye que, El liderazgo ejercido por el director está asociado con la gestión administrativa en la I.E. en el año 2015.

Esto se evidencia que tiene un resultado de 57.4% de aquellos que están dentro del nivel dentro del liderazgo quien es el que logra mantener un aceptable nivel en la gestión. En contraposición, donde el 27.7% se da por medio de un nivel que se considera deficiente, mientras que el 14.9% muestra un alto nivel que se considera eficiente. En otras palabras, se nota una conexión entre un liderazgo promedio del director y una gestión aceptable. En situaciones donde el director muestra un liderazgo sólido, se evidencia que la gestión administrativa se mantiene en un nivel satisfactorio, y esto se refleja en un porcentaje del 66.7%. En casos donde la dirección por parte del director es alta, se nota que la gestión administrativa se mantiene en niveles aceptables, lo cual se refleja en una proporción del 66.7%. muestra un eficiente nivel. Estos resultados sugieren que un director con un alto nivel de liderazgo se relaciona con una gestión administrativa más efectiva. En contraste, aquellos con un liderazgo bajo por parte del director en el que muestran una deficiencia en la gestión, y solo el 12.1% muestra en el cual es aceptable.

3.1.3. Antecedentes locales

Jaramillo (2019), en su tesis titulada: *Gestión Educativa y el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019*, para Optar el Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo; tuvo como objetivo Establecer la relación

que se presenta entre la manera en que el clima institucional y el gestiona la educación se desarrolla por medio del ámbito de los profesores en la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, ubicada en Cayran, durante el año 2019. La metodología que se utilizó fue de tipo prospectivo, mostrando un enfoque en el cual muestra que es cuantitativo, así mismo se utilizó una investigación descriptiva, correlacional de corte transversal. La muestra utilizada en este estudio incluyó a 32 docentes, y se empleó la técnica de encuestas mediante dos cuestionarios diferentes: uno enfocado en medir Un análisis se centró en la administración educativa, mientras que otro evaluó el ambiente dentro de la institución. Los resultados indican una relación importante entre la gestión y el entorno institucional, respaldando la existencia de una relación que hay por medio del clima institucional como también en la gestión educativa que son dadas según las variables. Se destaca una conexión significativa y de alta correlación entre la. Asimismo, se encontró La relación existente entre la administración educativa interna en la institución y el ambiente general dentro de la misma, aunque con una correlación ligeramente inferior. Además, se determinó una relación importante y con una alta correlación entre la gestión educativa en general y la comunicación institucional.

Herrera (2020), en su investigación titulada: *el Estilo de Liderazgo del director y la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas del Distrito de Amarilis, 2017*, para optar el grado de Maestro de Educación, Mención en Gestión y Planeamiento Educativo, tuvo como objetivo Determinar la medida en el Director por medio del estilo de liderazgo se vincula con la gestión educativa en los centros educativos, ubicado en Huánuco, durante el 2017. Tuvo como metodología una investigación descriptiva, correlacional. De muestra poblacional se tuvo a 200 colaboradores, Después de examinar tanto a los profesores como a los directores de las I.E. públicas urbanas en Amarilis, se ha llegado a varias conclusiones importantes, en ello se demostró una correlación positiva muy fuerte, significativa al nivel del 0,01 (1%). Esto implica que existe una relación considerablemente sólida entre estas dos variables en las Instituciones. de los encuestados de las instituciones educativas del Distrito de Amarilis en el año 2017 identificándolo como tal.

Pineda (2019), en su tesis titulada: *Relación entre la Gestión Educativa Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 004 Aparicio Pomares, Huánuco 2018*, para optar el grado de magister en Educación en gestión y Planeamiento Educativo; tuvo como objetivo determinar el nivel de influencia que hay por medio de la gestión educativa como en el desempeño docente en la I.E. N° 004 Aparicio Pomares. De metodología se utilizó una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa, de nivel explicativo, y de estudio descriptivo correlacional. De muestra poblacional se tuvo a 40 docentes, a los cuales fueron encuestados mediante el cuestionario, se concluye que: En este estudio, se identificó una conexión importante entre la administración educativa y el desempeño de los profesores., Se establece que hay una influencia importante y se estableció una asociación positiva entre ambas variables. Se evidenció una relación estadísticamente relevante, lo que indica que hay una conexión importante entre la gestión y la planificación en el desempeño del profesorado. Además, se encontró una cierta significativa relación por medio la gestión educativa y por medio de la ejecución curricular, así como entre la gestión educativa y la evaluación en el desempeño de los docentes en la I.E.

3.2. Bases teóricas

Variable 1: Compromiso organizacional del docente

3.2.1. El compromiso organizacional

Definición

El compromiso organizacional es la conexión profunda que los empleados, en este caso los docentes, establecen con la institución educativa para la que trabajan. Se manifiesta a través de una dedicación activa y una identificación con los objetivos y metas de la organización, lo que implica un compromiso emocional, cognitivo y conductual. Este compromiso se traduce en una disposición para contribuir al éxito general de la institución, colaborar con colegas, comprometerse con el desarrollo profesional y adoptar una actitud positiva hacia la misión y valores de la escuela (Estrada y Mamani, 2019).

El compromiso organizacional implica una participación activa y constructiva por parte de los docentes en el logro de los objetivos de la institución educativa. Esto se refleja en su disposición para trabajar en equipo, su involucramiento en proyectos y actividades institucionales, así como en su contribución al clima laboral positivo y colaborativo (Rojas, 2023).

Características

El compromiso organizacional se define por el grado de implicación y conexión emocional que un empleado tiene con la empresa. Un compromiso sólido se caracteriza por el respaldo y la integración con los objetivos y valores de la organización, así como en la disposición para dedicar esfuerzos significativos en favor de la misma, junto con el deseo de permanecer en su empleo (Duche et al., 2019).

El compromiso organizacional tiene características que los distinguen de los demás. Es un ámbito crucial dentro del conocimiento humano que resulta fundamental para comprender el modo en que operan las organizaciones (Robins y Judge, 2013). Las características principales incluyen lo siguiente:

1. El compromiso se basa en la ciencia de aplicada. Tiene como objetivo el ayudar a las personas a elevar su desempeño laboral siguiendo una serie de cuestiones prácticas. Lo que se busca en el trabajador, al aplicar dichas cuestiones, es que sienta satisfacción al momento de realizar su trabajo; trayendo así más competitividad con sus colegas, competitividad que será la base del éxito de la empresa.
2. El compromiso se basa en las contingencias. Es propicio hallar diversas situaciones cotidianas dentro de la organización que se puedan manejar al usar las capacidades de uno. Enfocándose en encontrar las respuestas a la problemática que posee la empresa, ya que no existe una sola solución al trabajar en equipo.
3. El compromiso se basa en los métodos científicos. Con la problemática que se desarrolla dentro de la empresa, se formulan hipótesis y generalizaciones que son usadas conjuntamente con la dinámica empresarial, las cuales luego se usarán para comprobar empíricamente. Todo esto basado en la investigación sistemática que es propia del método científico.

4. El compromiso organizacional en las organizaciones por medio de la administración. Una organización es una entidad viva y social, ya que está constituida por personas. Justo por ello, es que el objetivo del compromiso organizacional es promover el entendimiento entre los trabajadores y la organización. Así que, por eso, el administrador o administradores de las organizaciones y los trabajadores deben trabajar conjuntamente y en armonía para facilitar las cosas.
5. El compromiso organizacional se enriquece con aportaciones de muchas ciencias del comportamiento, estas son algunas de ellas:
 - a. Las ciencias políticas, de donde se estudia el poder, organización, política, etc.
 - b. La antropología se encarga de examinar la cultura presente en las organizaciones.
 - c. La psicología, que es el estudio de las emociones, sentimientos, personalidad, etc., de las personas.
 - d. La psicología social, que es relativa a lo anterior, pero en un enfoque grupal.
 - e. La sociología organizacional, que estudia en parte a la teorica de las organizaciones.
6. El compromiso organizacional está estrechamente ligado a diferentes campos de investigación, como la gestión de recursos humanos. o recursos humanos (ARH), A diferencia de las dichas áreas, el compromiso organizacional se orienta teóricamente al microanálisis, ya que se enfoca teóricamente usando esas ciencias del comportamiento en las personas para estudiar su conducta y/o proceder. Es así como se puede definir también al compromiso organizacional.

Importancia del compromiso organizacional

El elemento central de una empresa es su recurso humano, y su rendimiento se evalúa en función del logro de la organización (Bayona y Goñi, 2007), es por ello que se obtienen muchos puntos en cuanto a la importancia del compromiso organizacional. De entre todos, 4 de los principales son:

1. Aumento de productividad. Una persona que está comprometida con su organización cumple con sus labores más proactivamente que aquel que no, aportando positivamente a la organización y cultivando un clima de competencia dentro de la empresa.
2. Satisface al cliente. Un empleado comprometido con su trabajo interactúa de manera amistosa con los clientes, haciendo que estos muestren aprobación y satisfacción al operar con la organización.
3. Acoplo por un largo periodo de tiempo. Cuando una persona se apasiona en su trabajo, es menos propensa a dejarlo, ya que es un síntoma de felicidad personal y estabilidad laboral. Así que estando comprometido con la organización disminuye el riesgo de que el trabajador renuncie.
4. Incremento de la cultura laboral. Si existe un grupo de personas que están comprometidas con la organización, contagiarán a los demás, haciendo que estos también se comprometan periódicamente, mejorando la cultura organizacional que luego se transformará en éxito.

Dimensiones del compromiso organizacional del docente

D1: Compromiso afectivo.

El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que los profesores establecen con la institución educativa en la que trabajan. Este tipo de compromiso se caracteriza por un apego positivo hacia la escuela, donde los docentes se sienten emocionalmente conectados y comprometidos con su labor. Este compromiso afectivo puede manifestarse en una sensación de pertenencia, en el aprecio por los valores y la cultura institucional, así como en un fuerte deseo de contribuir al éxito y la mejora continua de la organización educativa (Kostiv y Rodríguez, 2022).

El compromiso afectivo implica una relación profunda y duradera entre el docente y la institución, basada en el afecto y la identificación emocional. Los profesores que experimentan este tipo de compromiso tienden a mostrar una mayor lealtad hacia la escuela, así como una

disposición para esforzarse y dedicarse más allá de lo esperado en sus funciones. Este compromiso emocional no solo fortalece el sentido de comunidad dentro de la institución, sino que también puede tener un impacto positivo en el clima laboral y en el rendimiento docente, al fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador (Rojas, 2023).

D2: Compromiso de continuidad:

El compromiso de continuidad se refiere a la disposición y voluntad de los profesores para permanecer en su puesto de trabajo en la institución educativa a largo plazo. Este tipo de compromiso implica una intención firme por parte de los docentes de continuar su carrera profesional en la misma escuela, mostrando una lealtad y estabilidad laboral. El compromiso de continuidad se manifiesta cuando los educadores tienen la intención de seguir contribuyendo al éxito y desarrollo de la institución en el futuro, evitando la búsqueda activa de oportunidades de empleo en otras organizaciones educativas (Coronado et al., 2020).

El compromiso de continuidad se caracteriza por la voluntad de los profesores de invertir tiempo y esfuerzo en su crecimiento y desarrollo dentro de la institución educativa. Los docentes que experimentan este tipo de compromiso suelen participar en actividades de formación continua, buscar oportunidades de desarrollo profesional y contribuir de manera activa al progreso y la innovación dentro de la escuela. Este compromiso no solo beneficia a los educadores individualmente al promover su crecimiento profesional, sino que también fortalece la estabilidad y el buen funcionamiento de la institución educativa al mantener un cuerpo docente comprometido y experimentado (Manzano, 2019).

D3. Compromiso Normativo:

El compromiso normativo se refiere a la permanencia en la institución educativa debido a una sensación de obligación moral o ética hacia la organización. Este tipo de compromiso se basa en el cumplimiento de las normas y expectativas sociales, así como en un sentido de responsabilidad hacia la escuela. Los docentes que experimentan este

compromiso pueden sentirse moralmente obligados a continuar en su puesto de trabajo debido a factores como la lealtad hacia la institución, el respeto por los valores y la misión educativa de la escuela, o la percepción de una deuda de gratitud hacia la organización (Nava et al., 2021).

Los docentes que se mantienen en la institución principalmente por compromiso normativo pueden no sentir un fuerte vínculo emocional con la escuela y pueden estar menos motivados intrínsecamente en su trabajo. Sin embargo, este compromiso puede jugar un papel importante en la retención del personal docente, ya que puede actuar como un factor de estabilidad y continuidad en la fuerza laboral educativa, especialmente en situaciones donde otros tipos de compromiso son menos fuertes (Manzano, 2019).

Variable 2: Desempeño docente

3.2.2. El desempeño docente

Definición

El desempeño docente se refiere a la capacidad y efectividad de un profesor para llevar a cabo sus responsabilidades educativas y facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Incluye la calidad de la enseñanza impartida, la capacidad para involucrar y motivar a los alumnos, la planificación y organización de las clases, la gestión del aula, la retroalimentación proporcionada a los estudiantes, entre otros aspectos. El desempeño docente es el conjunto de habilidades, competencias y acciones que determinan el impacto del profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el desarrollo académico y personal de los estudiantes (Cotaquispe et al., 2021).

De acuerdo a Carrasco et al. (2023), el desempeño docente se refiere a la evaluación y medida de las habilidades, competencias y resultados obtenidos por un profesor en su labor educativa. Este concepto abarca diversos aspectos que van más allá de la simple transmisión de conocimientos y se centra en la capacidad del docente para influir positivamente en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Algunos de los elementos que forman parte de la evaluación del desempeño docente incluyen:

- **Conocimiento de la materia:** La profundidad y actualización del conocimiento del docente en la materia que enseña.
- **Habilidades pedagógicas:** La efectividad en la aplicación de métodos de enseñanza, la capacidad para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje y la creatividad en la planificación de lecciones.
- **Relación con los estudiantes:** La habilidad para establecer una relación positiva con los estudiantes, fomentar la participación y proporcionar un ambiente de aprendizaje seguro.
- **Evaluación y retroalimentación:** La capacidad para evaluar el desempeño de los estudiantes de manera justa y proporcionar retroalimentación constructiva.
- **Gestión del aula:** La capacidad para mantener un ambiente de aula organizado y propicio para el aprendizaje.
- **Innovación y adaptabilidad:** La disposición para adoptar nuevas metodologías y herramientas educativas, así como la capacidad para adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes.
- **Colaboración con colegas:** La disposición para colaborar con otros profesionales de la educación y contribuir al ambiente escolar en general.

La evaluación del desempeño docente es fundamental para mejorar la calidad de la educación, identificar áreas de fortaleza y oportunidades de desarrollo, y proporcionar apoyo necesario para el crecimiento profesional del docente (pp. 32-33).

Factores que influyen en el desempeño laboral del docente

Para Carrasco et al. (2023), el desempeño laboral del docente está influenciado por una serie de factores que pueden variar en cada contexto educativo. Algunos de los factores más significativos incluyen:

- **Formación y Capacitación:** La calidad de la formación inicial y continua del docente puede afectar directamente su desempeño. La actualización constante en las metodologías de enseñanza, tecnologías educativas y cambios curriculares es esencial.

- **Experiencia:** La experiencia en la enseñanza suele tener un impacto positivo en el desempeño docente. Los docentes más experimentados a menudo desarrollan habilidades más sólidas en la gestión del aula, la adaptación a diversos estilos de aprendizaje y la resolución de problemas.
- **Apoyo Administrativo:** La calidad del apoyo proporcionado por la administración escolar puede incidir en el desempeño del docente. Un ambiente de trabajo favorable, recursos adecuados y una comunicación efectiva contribuyen al éxito del profesor.
- **Relación con Estudiantes y Padres:** La habilidad para establecer relaciones positivas y efectivas con los estudiantes y sus padres puede influir significativamente en el desempeño docente. La comunicación abierta y la colaboración pueden mejorar la participación y el rendimiento académico.
- **Ambiente de Aprendizaje:** El entorno físico y emocional del aula puede afectar el desempeño docente. Un ambiente de aprendizaje positivo, seguro e inclusivo puede facilitar una enseñanza más efectiva.
- **Recursos Educativos:** La disponibilidad y la calidad de los recursos educativos, como libros de texto, tecnologías y materiales didácticos, pueden tener un impacto en la capacidad del docente para ofrecer una educación de calidad.
- **Carga de Trabajo:** La carga de trabajo excesiva, que puede incluir la preparación de lecciones, la corrección de exámenes y la participación en actividades extracurriculares, puede afectar el equilibrio entre vida laboral y personal, impactando el desempeño docente.
- **Incentivos y Reconocimiento:** La existencia de incentivos, ya sea en forma de reconocimientos, promociones o compensaciones, puede afectar la motivación y el desempeño del docente.
- **Clima Escolar:** El ambiente general en la escuela, incluyendo la cultura escolar, la colaboración entre colegas y el liderazgo escolar, puede influir en el desempeño docente.
- **Características del Estudiante:** Las características individuales y las necesidades variadas de los estudiantes en el aula pueden afectar la eficacia

del docente. La adaptación a la diversidad de los estudiantes es esencial para el éxito.

Es importante reconocer la interconexión de estos factores y entender que la mejora del desempeño docente a menudo implica abordar múltiples aspectos simultáneamente (pp. 22-24).

Dimensiones del desempeño docente:

D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Según Estrada y Mamani (2020), es el conjunto de acciones, estrategias y condiciones que se implementan para equipar a los estudiantes con las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para participar de manera efectiva en el proceso educativo. Este concepto abarca diversos aspectos que van más allá de la simple adquisición de contenidos académicos, incluyendo el desarrollo de habilidades cognitivas, emocionales y sociales que contribuyen al éxito en el aprendizaje. La preparación para el aprendizaje busca crear un entorno propicio que motive a los estudiantes, fomente la participación activa y promueva un compromiso continuo con la educación. Incluye elementos como la promoción de la autonomía, la enseñanza de habilidades de estudio, la facilitación de un clima escolar positivo y la provisión de recursos adecuados para el desarrollo integral de los estudiantes. Este enfoque reconoce la importancia de preparar a los estudiantes no solo para absorber información, sino también para aplicar conocimientos, pensar críticamente y enfrentar desafíos de manera efectiva en su trayectoria educativa y más allá.

D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Chávez et al. (2022), nos menciona que es un enfoque educativo que se centra en el diseño y la implementación de estrategias pedagógicas efectivas con el objetivo principal de facilitar y maximizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Este concepto reconoce que la enseñanza exitosa va más allá de la transmisión de información y se concentra en la creación de experiencias de aprendizaje significativas y estimulantes. En

este enfoque, los educadores buscan comprender las necesidades individuales de los estudiantes, adaptar sus métodos de enseñanza a diversos estilos de aprendizaje y utilizar herramientas pedagógicas apropiadas para fomentar la comprensión profunda de los conceptos. La enseñanza para el aprendizaje también implica la creación de un ambiente de aula positivo y participativo, donde se alienta la colaboración, la curiosidad y el pensamiento crítico.

D3: Desarrollo de la profesionalidad del docente

Misad et al. (2022), el desarrollo de la profesionalidad del docente se refiere al proceso continuo de crecimiento, adquisición de habilidades y mejora de la práctica educativa que lleva a cabo un maestro a lo largo de su carrera. Este concepto implica no solo el dominio de conocimientos pedagógicos y disciplinarios, sino también el desarrollo de competencias relacionadas con la enseñanza efectiva, el liderazgo educativo, la gestión del aula, la colaboración con colegas, la reflexión sobre la práctica y el compromiso con el aprendizaje permanente. En esencia, el desarrollo de la profesionalidad del docente se centra en fortalecer su capacidad para brindar una educación de calidad y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y de la sociedad en general.

3.3. Bases conceptuales

- **Administración:** Se refiere al manejo, planificación, control y dirección de los diferentes recursos que posee una persona en una empresa para alcanzar unos objetivos (Peralta et al., 2023).
- **Afectivo:** se relaciona con los sentimientos o emociones de una persona (Rojas, 2023).
- **Compromiso:** Se trata de un acuerdo que una persona contrae con otros en cierta circunstancia o evento específico. Conlleva una obligación que el individuo adquiere y debe cumplir en virtud de ese compromiso (Gallegos et al., 2023).
- **Continuidad:** Se describe como una condición en la que el trabajador se ve afectado por su deseo de quedarse en una empresa o abandonarla,

considerando la ventaja y el gasto económico involucrado (Coronado et al., 2020).

- **Docente:** Es aquel profesional dedicado a la enseñanza. Su labor principal es transmitir conocimientos a otras personas, ya sea en un ámbito general de enseñanza o en un área específica (Galvis y Garzon, 2022).
- **Gestión:** Se refiere a una serie de acciones coordinadas destinadas a alcanzar el logro de objetivos específicos (Martínez y Aguilar, 2023).
- **Normativo:** Se trata de la normativa o conjunto de reglas que guían, dirigen y regulan el comportamiento de una organización, una materia o una actividad (Ovando, 2022).
- **Organización:** Implica estructurar una disposición del personal y el dinero en una compañía para estructurar las labores y cumplir las metas establecidas. planificados (González et al., 2020).
- **Organización (otra definición):** es una asociación de personas que interactúan y utilizan diversos recursos, estructurándose deliberadamente en divisiones de trabajo con el propósito de lograr metas específicas (Barreno, 2019).
- **Desempeño:** Se describe como la ejecución y cumplimiento de una tarea, labor o actividad, evaluada en función de su efectividad, eficacia y calidad de los resultados obtenidos. En diversos ámbitos, como el laboral, académico, deportivo u otros, el desempeño se evalúa conforme a criterios previamente establecidos para determinar el nivel de éxito o logro alcanzado (Bautista et al., 2020).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

La investigación fue realizada en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal - Utao, Huánuco, 2023; ubicado en el distrito de Churubamba, siendo uno de los trece distritos que conforman el departamento de Huánuco.

4.2. Tipo y nivel de investigación

➤ Tipo de estudio

El estudio mostró el tipo “correlacional” pues, donde el propósito fue evaluar la conexión entre ambos factores.

Según Rivero et al. (2021), refieren al estudio indicando que es correlacional como la investigación que busca evaluar el nivel de conexión que hay entre dos o más variables o conceptos (p. 27).

➤ Nivel

La presente investigación fue “descriptiva – correlacional”, pues buscó que haya relación entre cada una de las variables de compromiso organizacional con la variable de desempeño docente.

Este nivel de estudio facilita la identificación de rasgos y atributos de la población bajo examen. En este nivel, es posible descubrir y establecer conexiones entre distintas variables. El propósito es describir exhaustivamente la realidad objeto de estudio, incluyendo características, propiedades y perfiles de individuos, grupos, comunidades, objetos, procesos, entre otros, con el fin de someterlos a análisis. A partir de estos estudios, los investigadores pueden plantear nuevos temas y proyectos de investigación. (Rivero et al., 2021, p. 58).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población para esta investigación estuvo constituida por 50 docentes de los dos niveles primaria y secundaria I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao.

Tabla 2*Población*

N.º	Nivel	Docentes
1	Primaria	20
2	Secundaria	30
<i>TOTAL</i>		50

Nota: I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023**4.3.2. Muestra y método de muestreo**

El estudio por medio de la muestra conforma un total de 30 Docentes determinados cuantitativamente a través de un método de muestreo no probabilístico, que se determinó de manera voluntaria y por intención.

En el proceso donde se selecciona la muestra en la investigación, se empleará el muestreo que es un método no probabilístico en que nos indica que es por conveniencia. En este caso, se ha optado por elegir de manera voluntaria a los docentes de la Institución - Utao, Huánuco, siendo el investigador quien realizó esta elección activamente. De acuerdo a Rivero et al. (2021), en este método de muestreo, se eligen los elementos de la muestra de forma aleatoria y no se siguen procedimientos estructurados. Los datos recolectados mediante técnicas de muestreo no probabilístico no son adecuados para hacer generalizaciones sobre la población (p. 69).

Por lo cual el estudio por medio de la muestra estuvo determinado por 30 docentes I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**Criterio de inclusión**

- Docentes que se encuentren laborando en el periodo 2023.
- Docentes que se encuentren enseñando en la I. E. de Utao, Huánuco, 2023.
- Docentes que quieran participar de forma voluntaria.

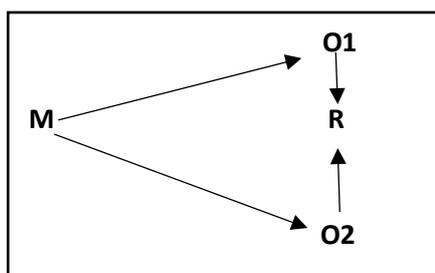
Criterios de exclusión

- Docentes que no estén laborando en el periodo vigente.
- Docentes que no se encuentren enseñando en la I.E. de Utao, Huánuco 2023.
- Docentes que no quieran participar en la investigación.

4.4. Diseño de Investigación

Según Rivero et al. (2021), los diseños no experimentales se llevan a cabo sin la manipulación intencional de variables. En otras palabras, en este tipo de investigaciones no se alteran deliberadamente las variables independientes. En lugar de eso, se observan los fenómenos en su entorno natural para su posterior análisis. En una investigación no experimental, no se crean nuevas condiciones o situaciones, sino que se observan aquellas que ya existen, y que no han sido provocadas deliberadamente por el investigador.

En este contexto, se empleó como diseño el no experimental, en el que nos indica que es de tipo correlacional de manera transversal, donde se recopilan datos en un único momento. El propósito es analizar la correlación entre ellas y comprender cómo se relacionan en un punto específico en el tiempo, ofreciendo una visión significativa de la situación estudiada:



Donde:

M = Muestra de estudio

O1 = Variable independiente

O2 = Variable dependiente

R = Relación entre las variables de estudio

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

La encuesta: En la presente investigación, fue tomada la encuesta como herramienta de recolección de información, para posteriormente poder convertirla en datos precisos de la muestra de estudio, en este caso serán los docentes de la I. E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

4.5.2. Instrumentos

El cuestionario: Es el instrumento que se utiliza para recoger los datos más empleados en una investigación y permite llegar a un mayor número de participantes, al mismo tiempo en el que se facilita el estudio de convicciones o ideas que posee el investigador; este instrumento está conformado por las dos variables de estudio, la primera que viene a ser el compromiso organizacional conformado por 18 ítems, la segunda es el desempeño docente, la cual está expresada en 26 ítems, ambas expresadas en preguntas de respuesta dicotómicas.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

El proceso de validación de investigación se respaldó en la evaluación de expertos, con la participación de tres profesionales altamente capacitados en el campo. Este instrumento se consideró viable y se estructuró en cuatro categorías principales: coherencia, relevancia, suficiencia.

En ello se evaluarán mediante una escala del 1 al 3 mediante la calificación, proporcionando una medida integral de la calidad del instrumento. Cada uno de estos aspectos permitirá valorar diferentes dimensiones del instrumento, incluyendo la pertinencia de las preguntas, la consistencia de la información, la adecuación de los datos recopilados y la comprensibilidad general del cuestionario:

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad se refiere a la capacidad del instrumento para generar resultados consistentes o similares cuando se aplica repetidamente, bajo condiciones lo más similares posible (Rivero et al., 2021, p. 76).

Con un Alfa de Cronbach, con índice de puntuación de 0.815 indicando una fuerte Confiabilidad.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

- Se aplicó un cuestionario de encuesta para recolectar datos vinculados al compromiso organizacional y desempeño de los docentes, abarcando ambas variables. Se utilizó el método estadístico para obtener datos precisos, confiables y válidos. Los resultados se presentaron visualmente mediante tablas y gráficos estadísticos que representan la información de las dos variables.

Se utilizaron herramientas específicas para este fin.

- Se procedió a la representación de la frecuencia de ocurrencia de datos mediante tablas y gráficos descriptivos en estadística.
- Se utilizó el software SPSS para el análisis de los datos obtenidos a través del instrumento de recolección.
- La confirmación o refutación de las hipótesis planteadas se llevó a cabo mediante el empleo de técnicas estadísticas inferenciales.

4.7. Aspectos éticos

El estudio investigativo fue realizando los procesos desde el inicio, en primer lugar, se procedió a pedir la autorización a la institución educativa materia de estudio, luego, se realizó la revisión por personas expertas, dando de esta manera la aprobación respectiva. Del mismo modo se siguió los protocolos establecidos por la Institución Educativa.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

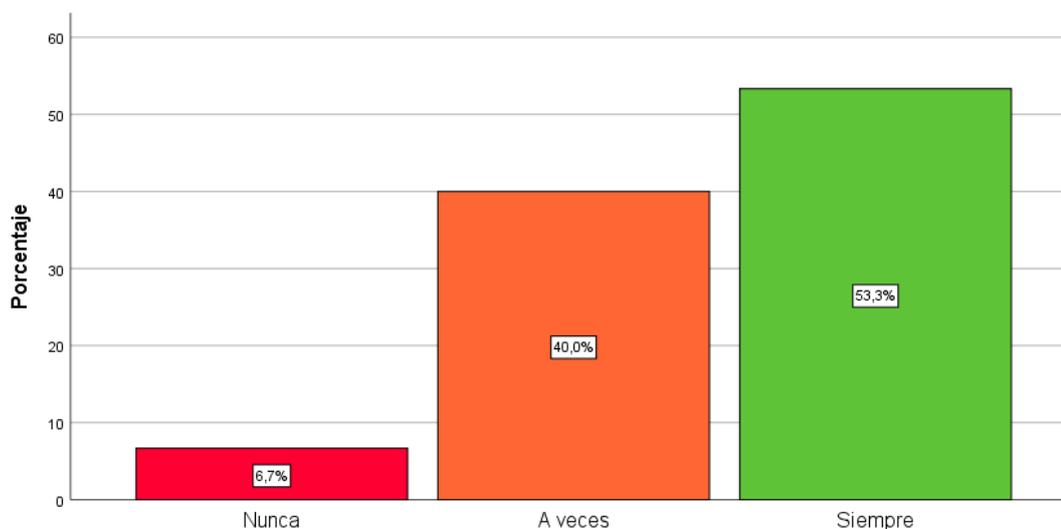
¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	12	40,0	40,0	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 3

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 53.3% respondió siempre, el 40% a veces y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre confían plenamente en las normas éticas que se aplican en el centro educativo, en consonancia con la moral y los comportamientos adecuados.

Tabla 4

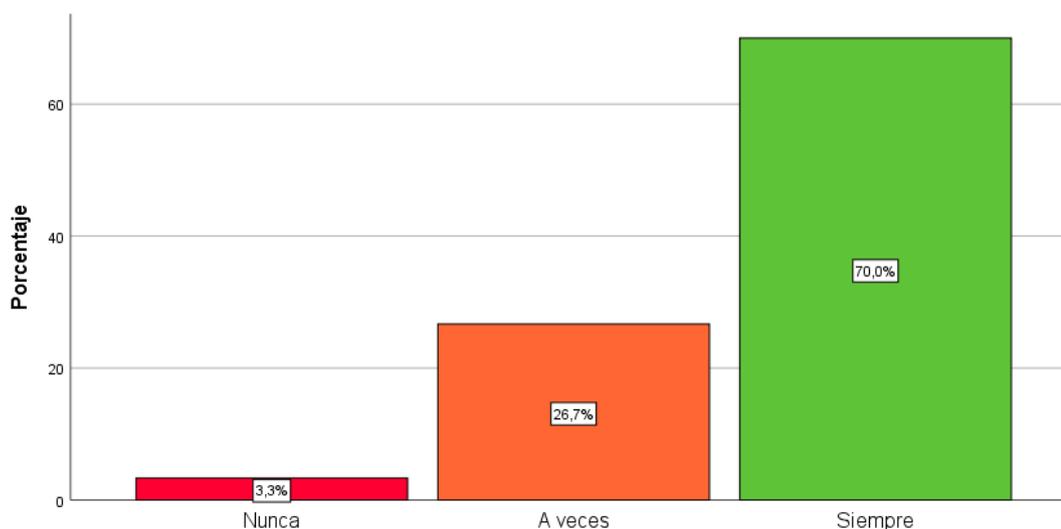
¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	8	26,7	26,7	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 4

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 70% respondió siempre, el 26.7% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre se han integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque me motiva a realizar mi labor de manera excelente.

Tabla 5

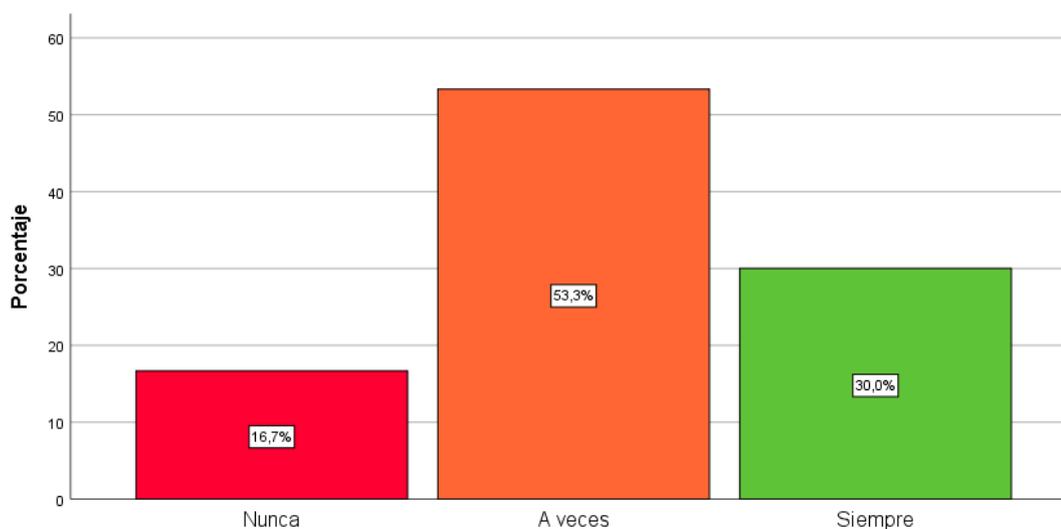
¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	16	53,3	53,3	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 5

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 30% respondió siempre, el 53.3% a veces y el 16.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces están convencidos que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface mis requerimientos personales y profesionales.

Tabla 6

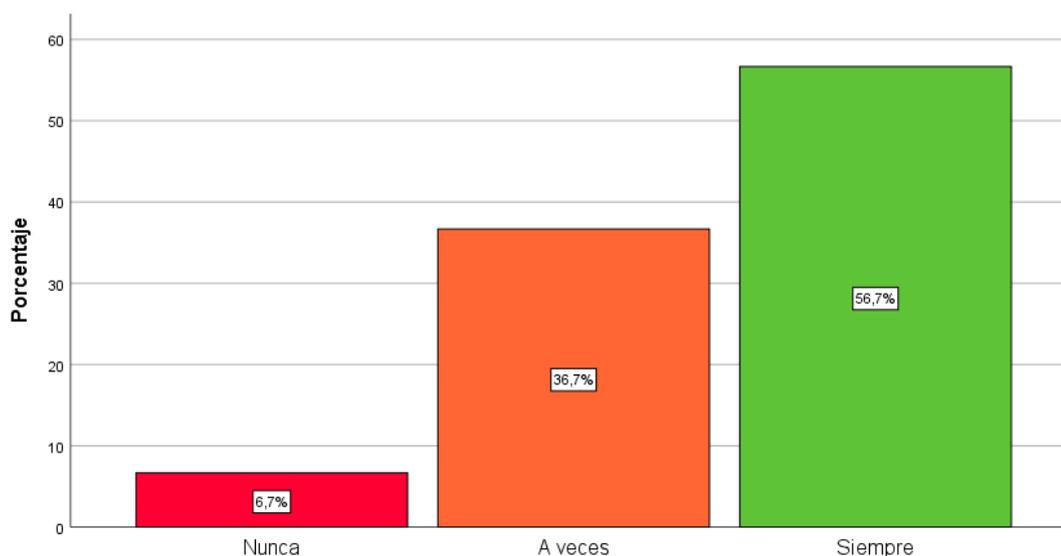
¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	11	36,7	36,7	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 6

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 30% respondió siempre, el 53.3% a veces y el 16.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces están convencidos que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface mis requerimientos personales y profesionales.

Tabla 7

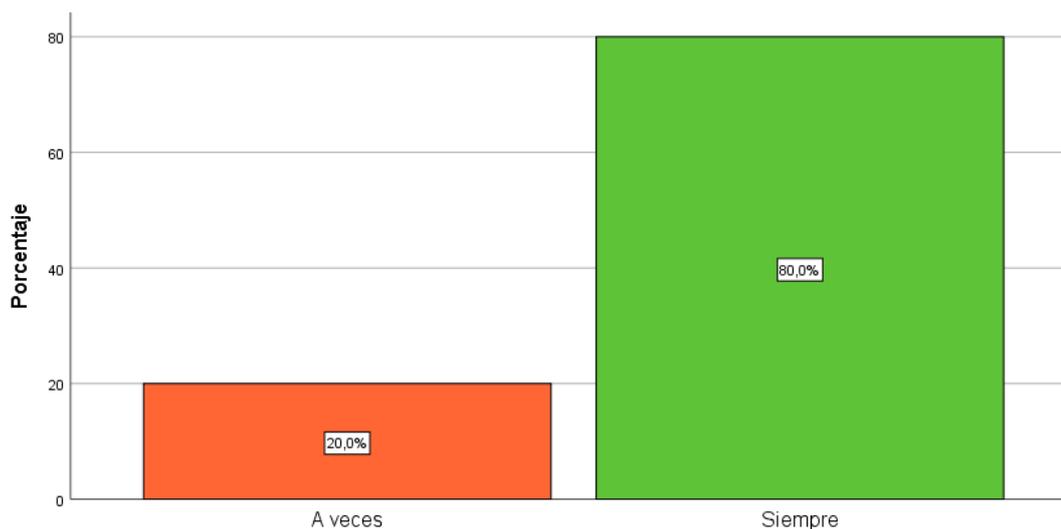
¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	A veces	6	20,0	20,0
	Siempre	24	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 7

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 80% respondió siempre y el 20% a veces. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre manifiestan el orgullo al pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considero que es mi segundo hogar.

Tabla 8

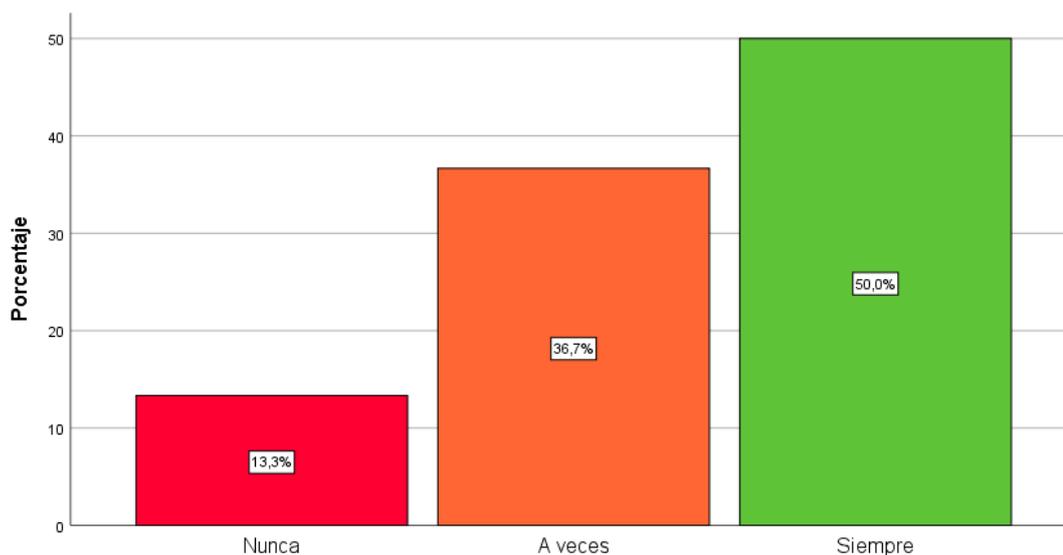
¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	11	36,7	36,7	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 8

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 50% respondió siempre, el 36.7% a veces y el 13.3% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que siempre establecen reglas que se respetan con absoluta dedicación y seriedad.

Tabla 9

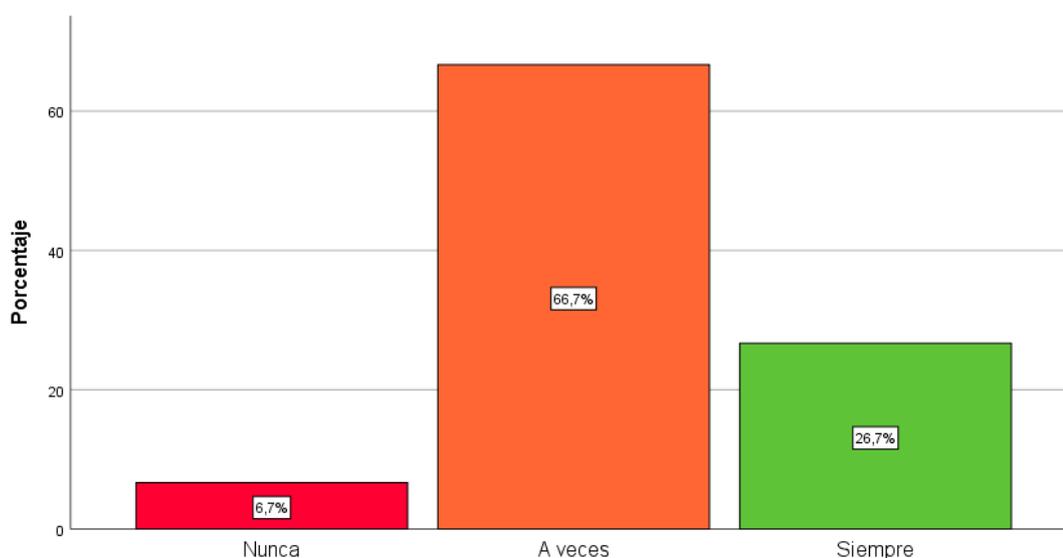
¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	20	66,7	66,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 9

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 26.7% respondió siempre, el 66.7% a veces y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que a veces aceptarían cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en la institución educativa.

Tabla 10

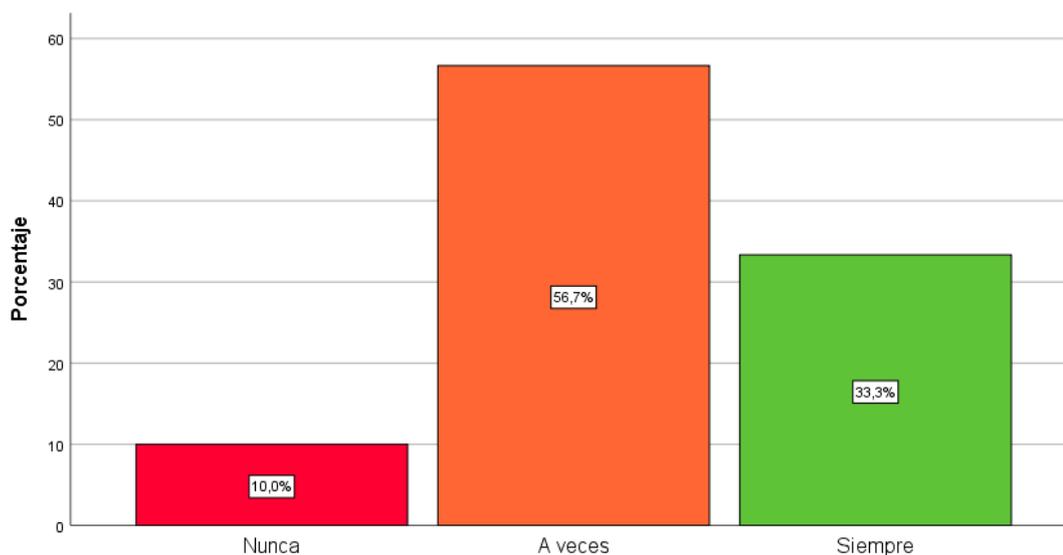
¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	17	56,7	56,7	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 10

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 33.3% respondió siempre, el 56.7% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que a veces es duro para ellos dejar esta institución inclusivamente sí es que ellos lo quisieran.

Tabla 11

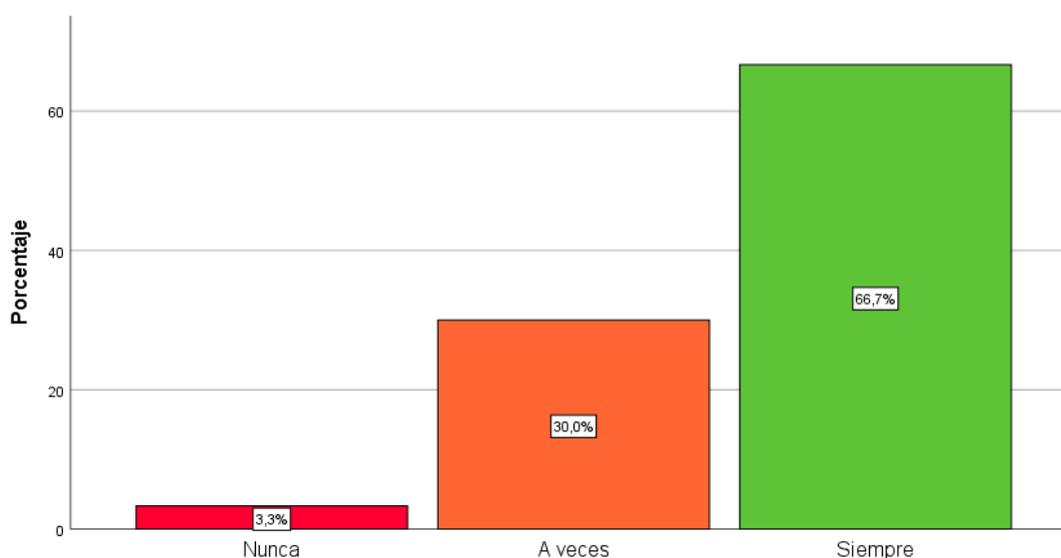
¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	9	30,0	30,0	33,3
	Siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 11

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 66.7% respondió siempre, el 30% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir el 50% de las personas encuestadas mencionan que regularmente tienen diferentes oportunidades laborales tanto dentro como fuera de dicha institución.

Tabla 12

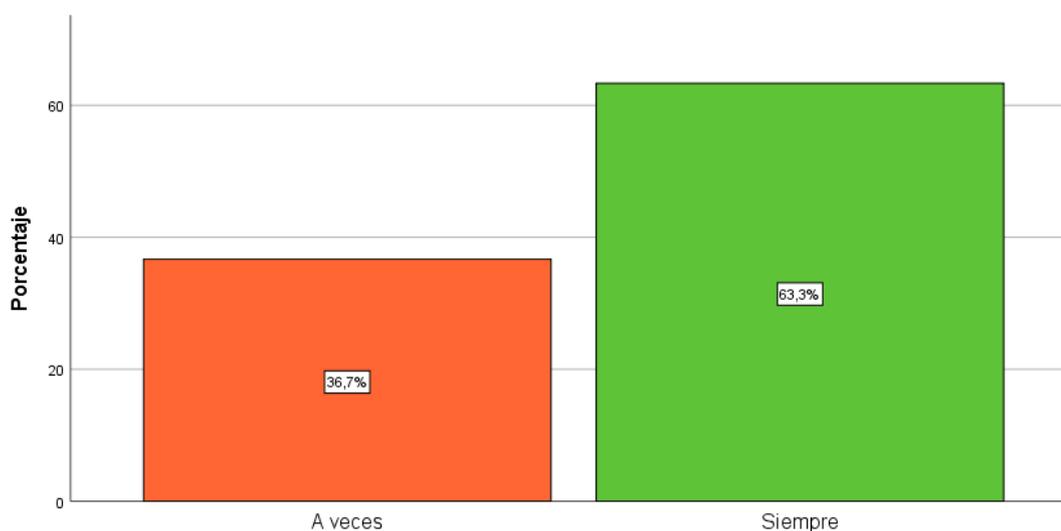
¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	36,7	36,7	36,7
	Siempre	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 12

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 63.3% respondió siempre y el 36.7% a veces. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que siempre tienen habilidades y cualidades para buscar otro trabajo, pero deciden quedarse para contribuir más al crecimiento de la institución.

Tabla 13

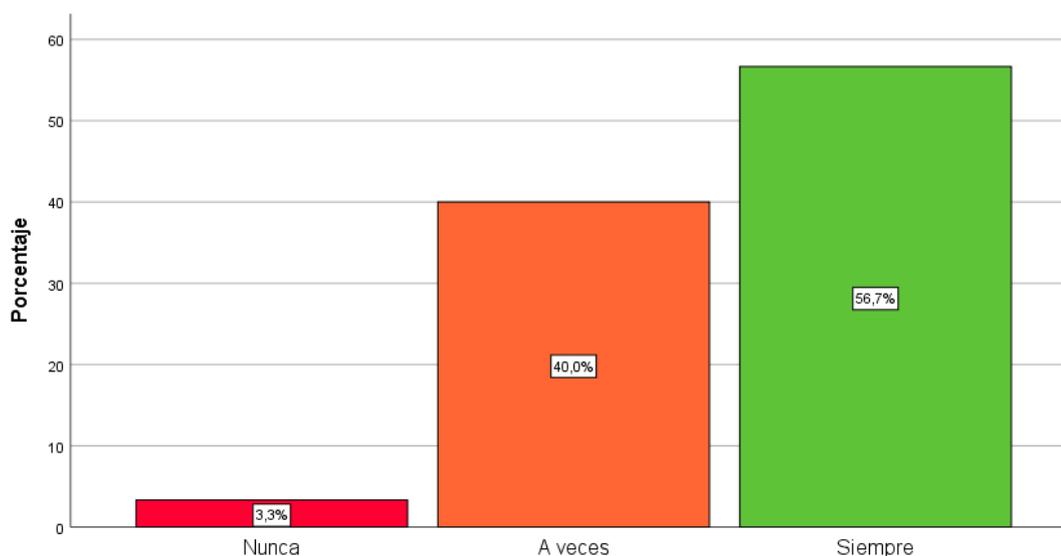
¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	12	40,0	40,0	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 13

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 56.7% respondió siempre, el 40% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que siempre permanecen en la institución, debido tanto a una urgencia como a un anhelo personal.

Tabla 14

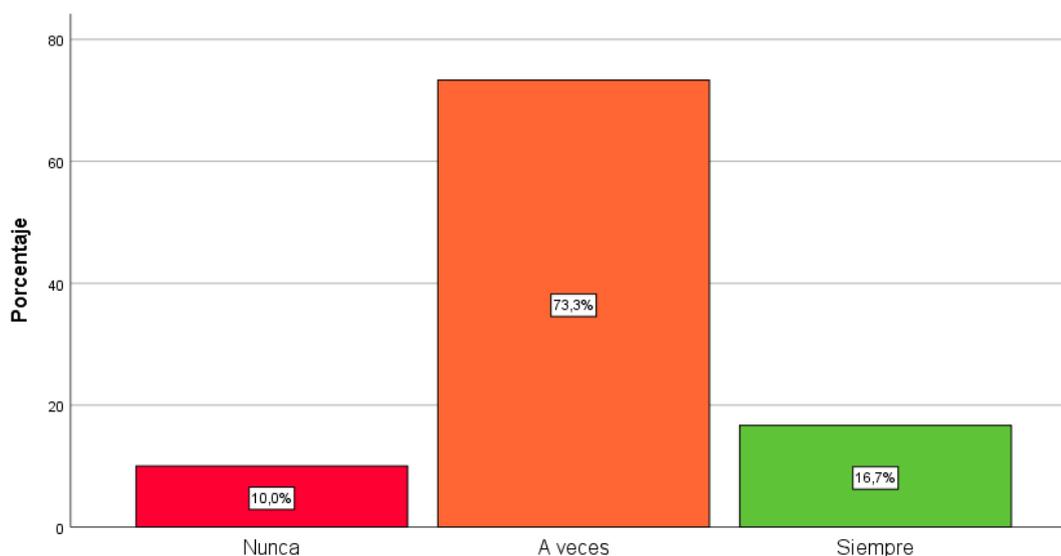
¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	22	73,3	73,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 14

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 16.7% respondió siempre, el 73.3% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que a veces han evaluado los beneficios y los inconvenientes de formar parte o no de esta entidad educativa.

Tabla 15

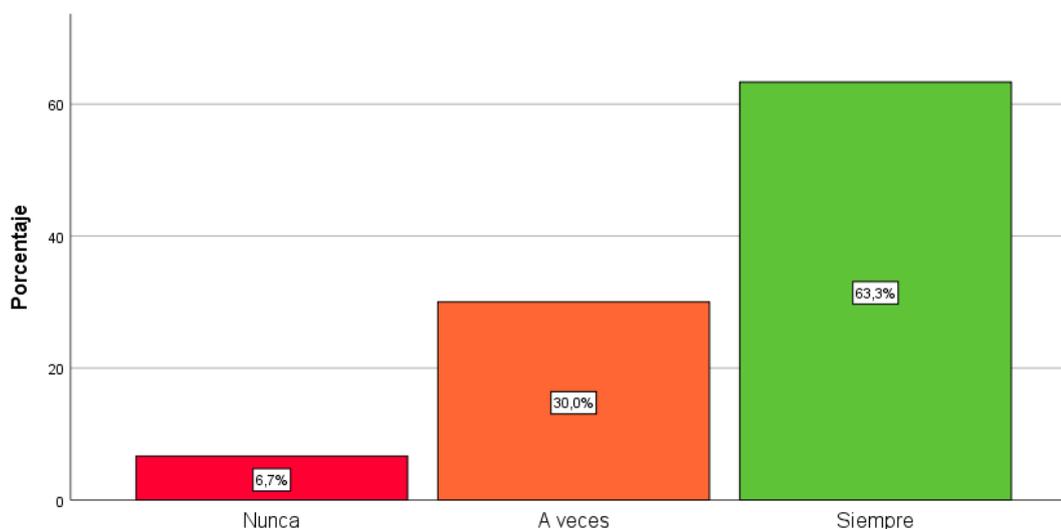
¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	9	30,0	30,0	36,7
	Siempre	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 15

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 63.3% respondió siempre, el 30% a veces y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los que respondieron la encuesta afirman que constantemente reciben el respaldo requerido en la institución educativa para desempeñar sus labores eficazmente, lo que les motiva a considerar una permanencia prolongada en el futuro.

Tabla 16

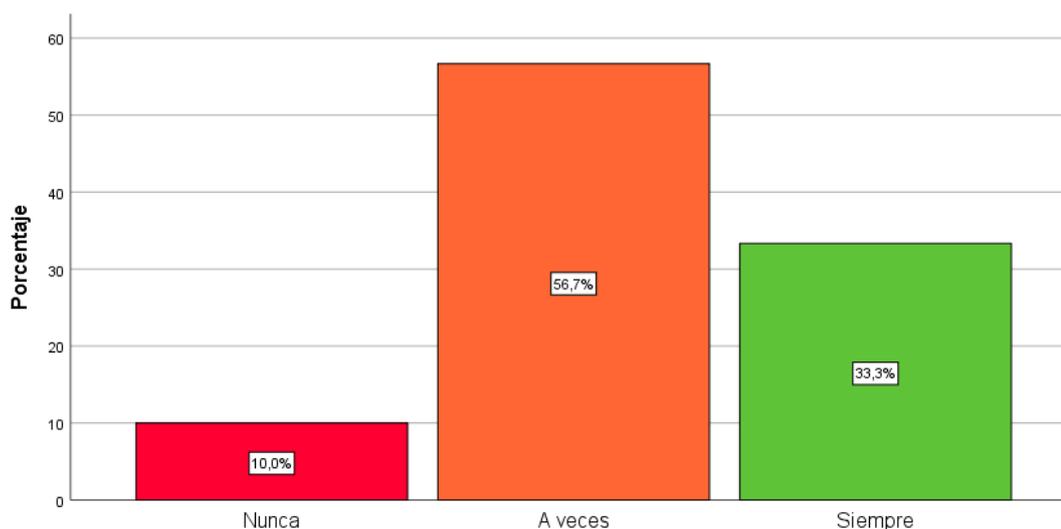
¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	17	56,7	56,7	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 16

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 33.3% respondió siempre, el 56.7% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que a veces hay situaciones que fortalecen significativamente su vínculo laboral con la I.E. Javier Pulgar Vidal.

Tabla 17

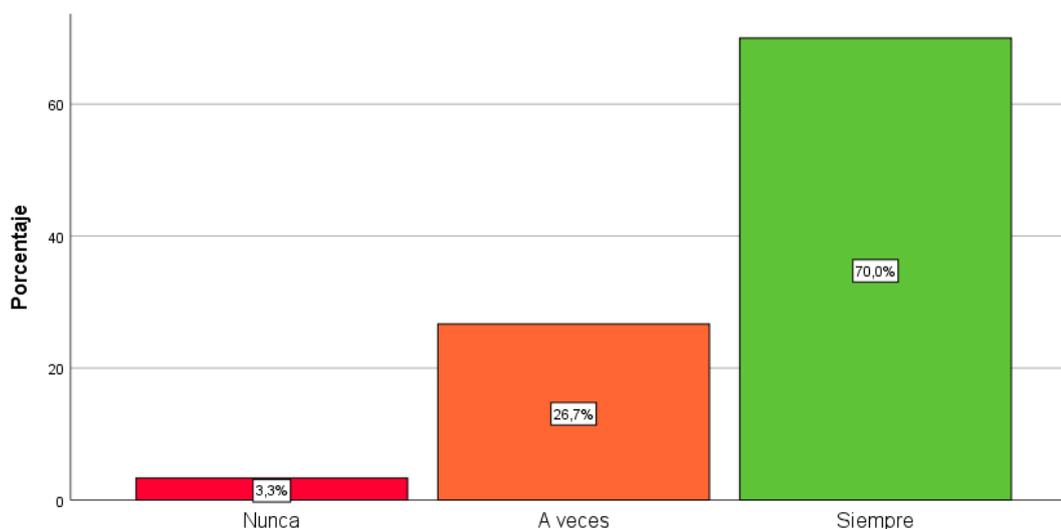
¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	8	26,7	26,7	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 15

¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 17

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 70% respondió siempre, el 26.7% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que siempre los docentes y los miembros de la I.E. Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado.

Tabla 18

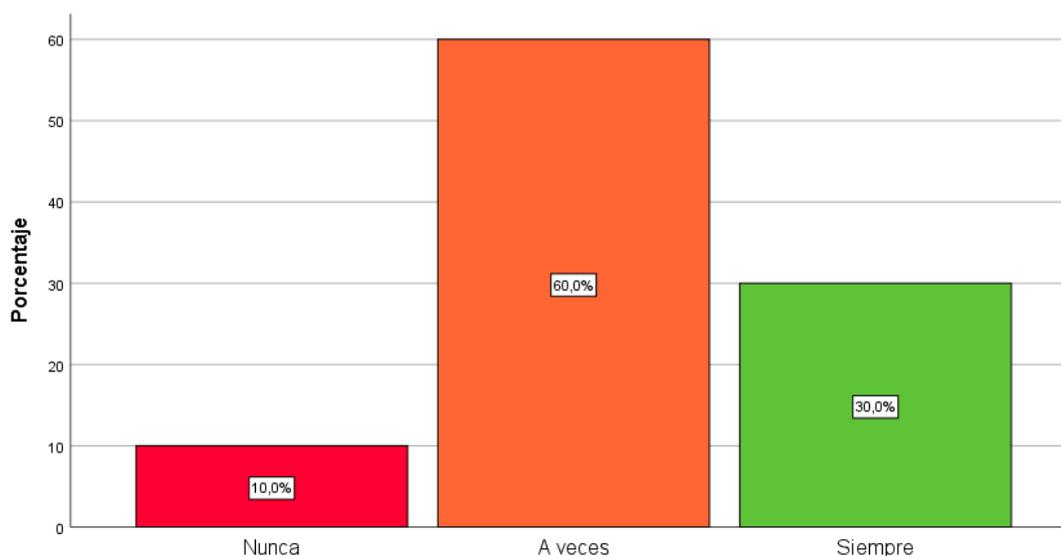
¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	18	60,0	60,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 18

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 30% respondió siempre, el 60% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que a veces los docentes tienen la obligación de permanecer en la I.E. Javier Pulgar Vidal.

Tabla 19

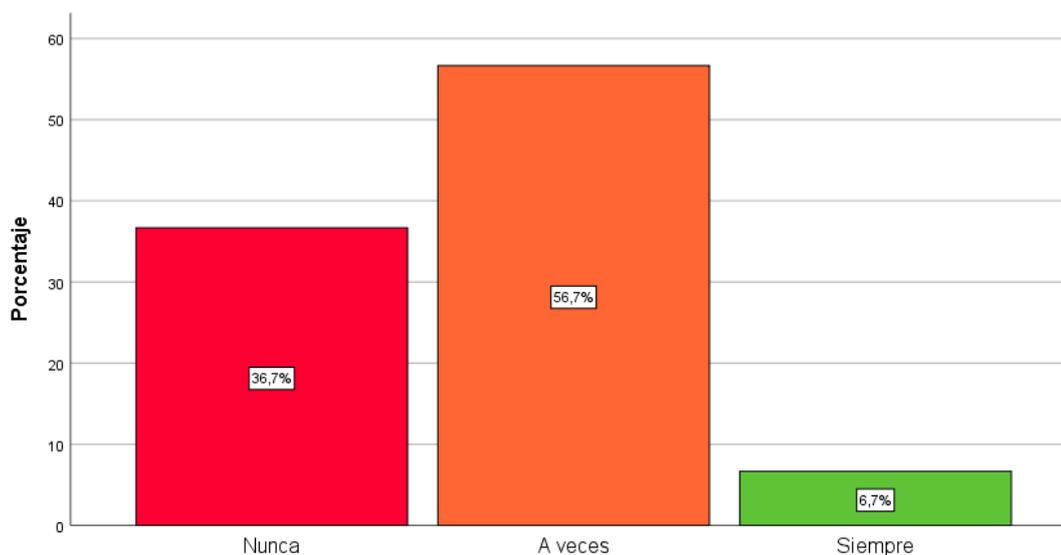
¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	36,7	36,7	36,7
	A veces	17	56,7	56,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 17

¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 19

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 6.7% respondió siempre, el 56.7% a veces y el 36.7% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que a veces tienen una sensación de deuda por medio de la I.E. Javier Pulgar Vidal.

Tabla 20

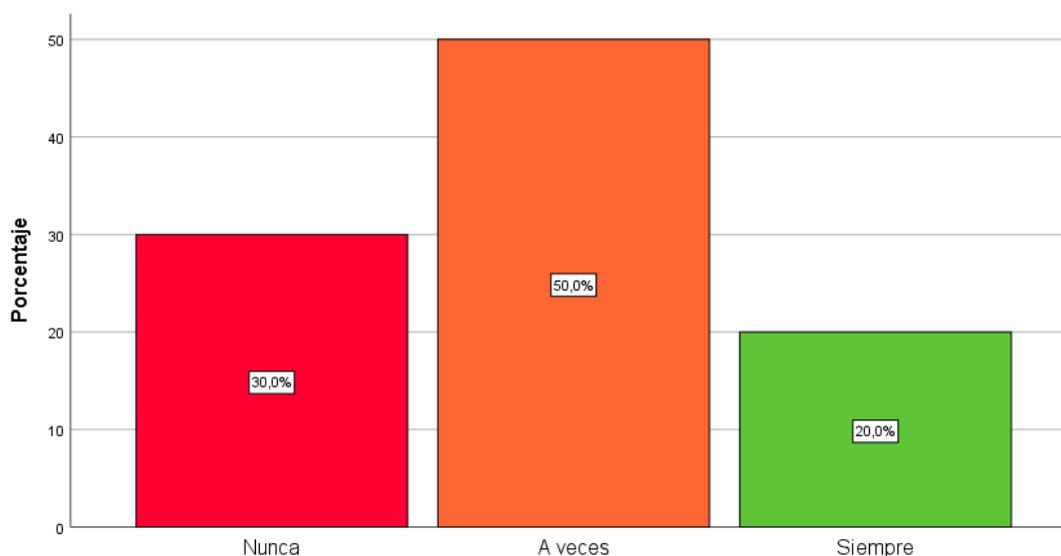
¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	A veces	15	50,0	50,0	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 18

¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 20

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 20% respondió siempre, el 50% a veces y el 30% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados indican que a veces tienen sentimientos de culpabilidad si dejan la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos.

Tabla 21

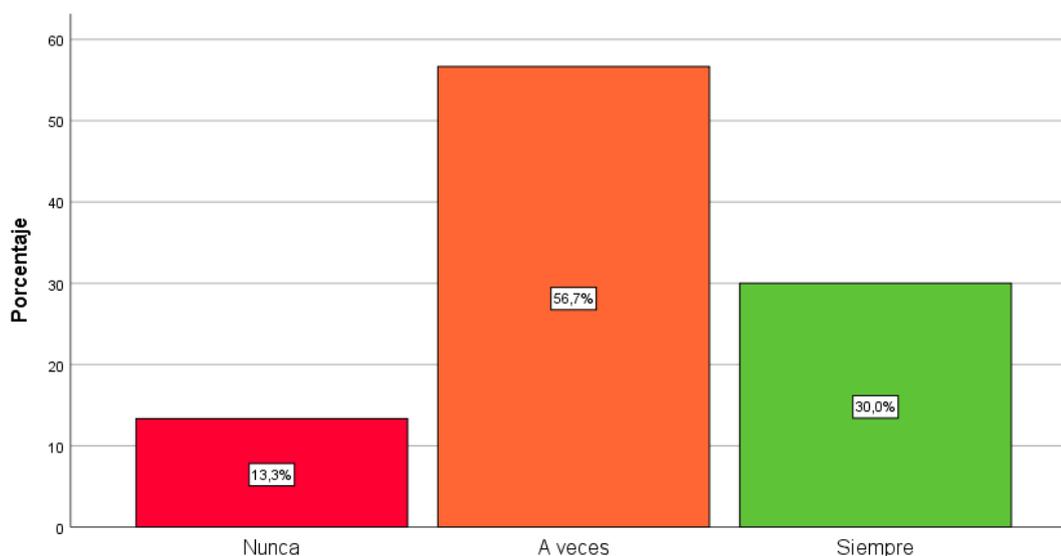
¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	17	56,7	56,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 19

¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 21

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 30% respondió siempre, el 56.7% a veces y el 13.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces participan en la programación curricular analizando la realidad y el contexto del aula.

Tabla 22

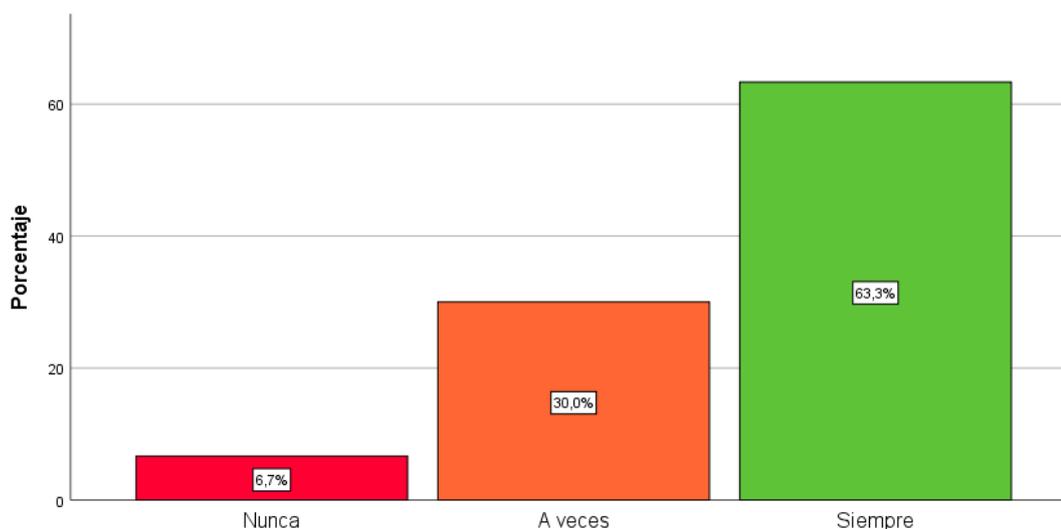
¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	9	30,0	30,0	36,7
	Siempre	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 20

¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 22

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 63.3% respondió siempre, el 30% a veces y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 60% de los encuestados indican que siempre promueven el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes.

Tabla 23

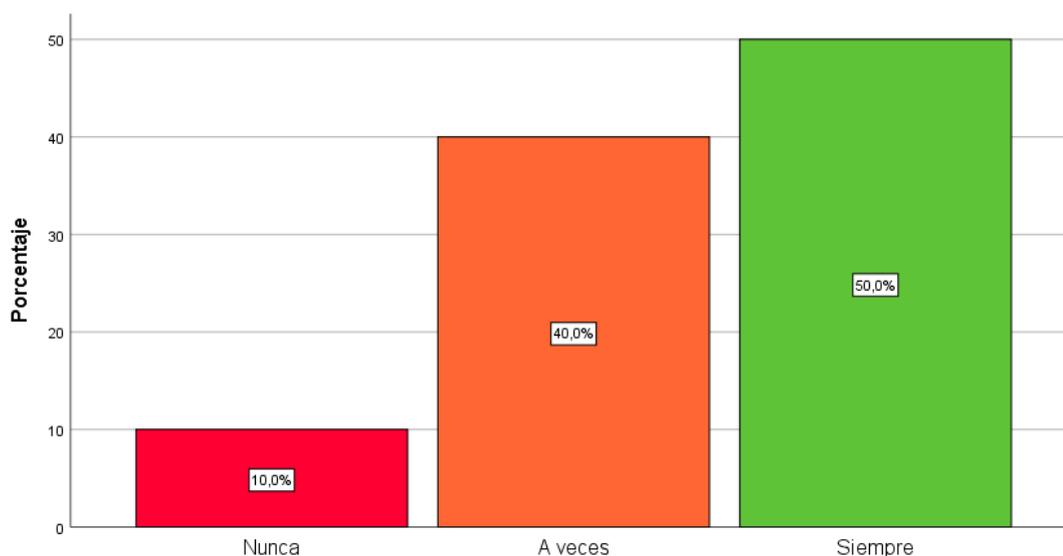
¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	12	40,0	40,0	50,0
	Siempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 21

¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 23

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 50% respondió siempre, el 40% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que el 50% de los encuestados muestran que diseñan creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes.

Tabla 24

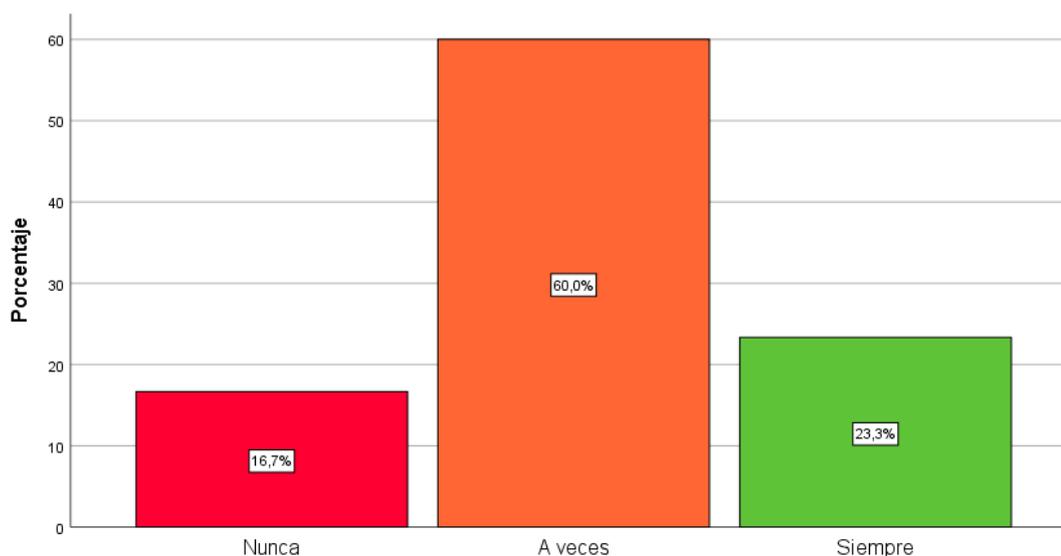
¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7
	A veces	18	60,0	76,7
	Siempre	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 22

¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 24

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 23.3% respondió siempre, el 60% a veces y el 16.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.

Tabla 25

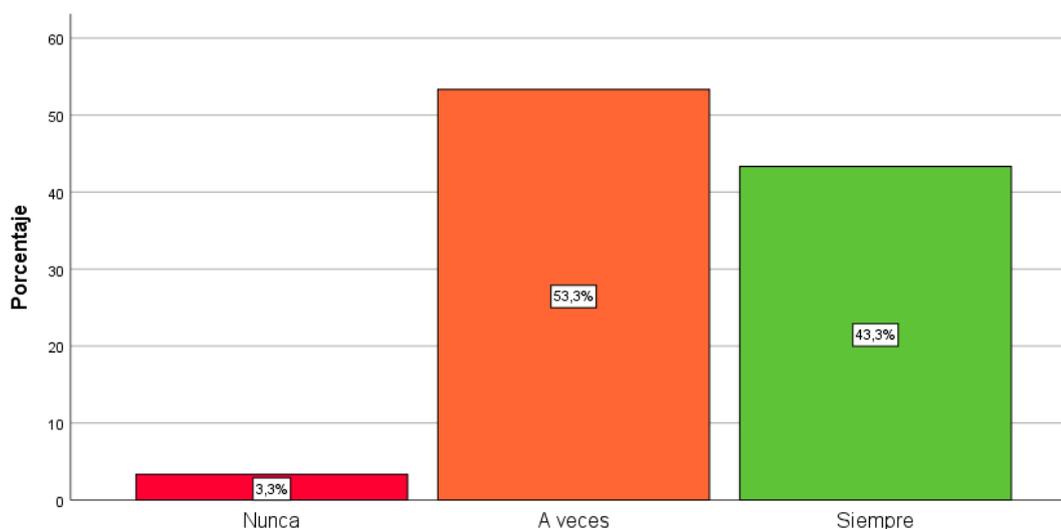
¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3
	A veces	16	53,3	56,7
	Siempre	13	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 23

¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 25

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 43.3% respondió siempre, el 53.3% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces realizan actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes.

Tabla 26

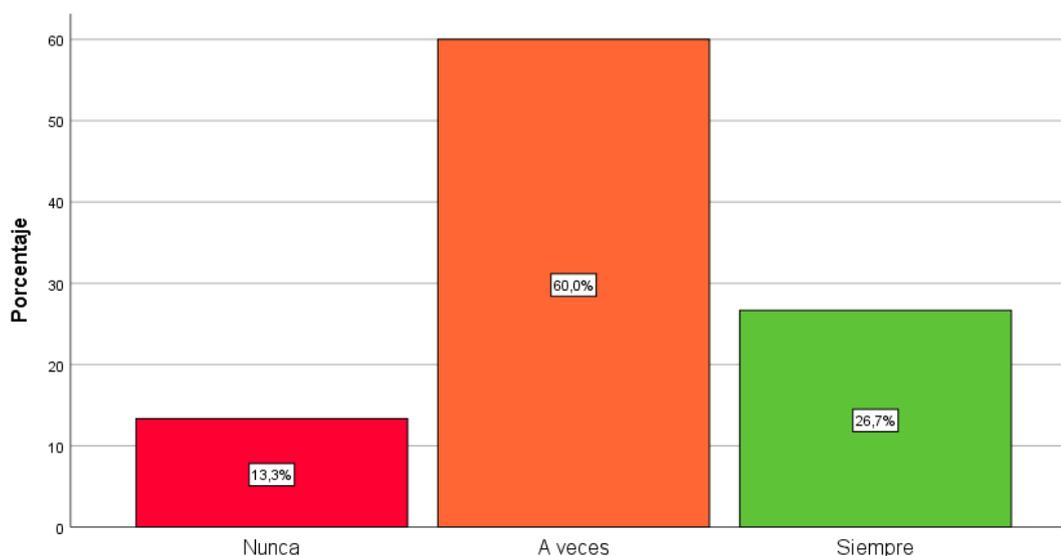
¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3
	A veces	18	60,0	73,3
	Siempre	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 24

¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 26

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 26.7% respondió siempre, el 60% a veces y el 13.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces adaptan su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 27

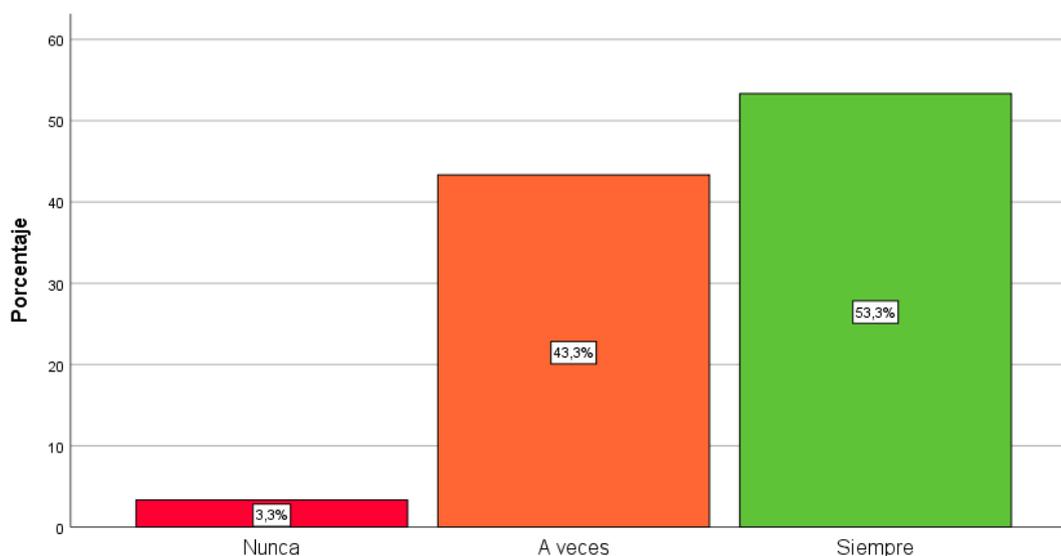
¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	13	43,3	43,3	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 25

¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 27

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 53.3% respondió siempre, el 43.3% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre intervienen en la construcción de conocimientos actualizados y aplican estrategias didácticas en las áreas que enseña.

Tabla 28

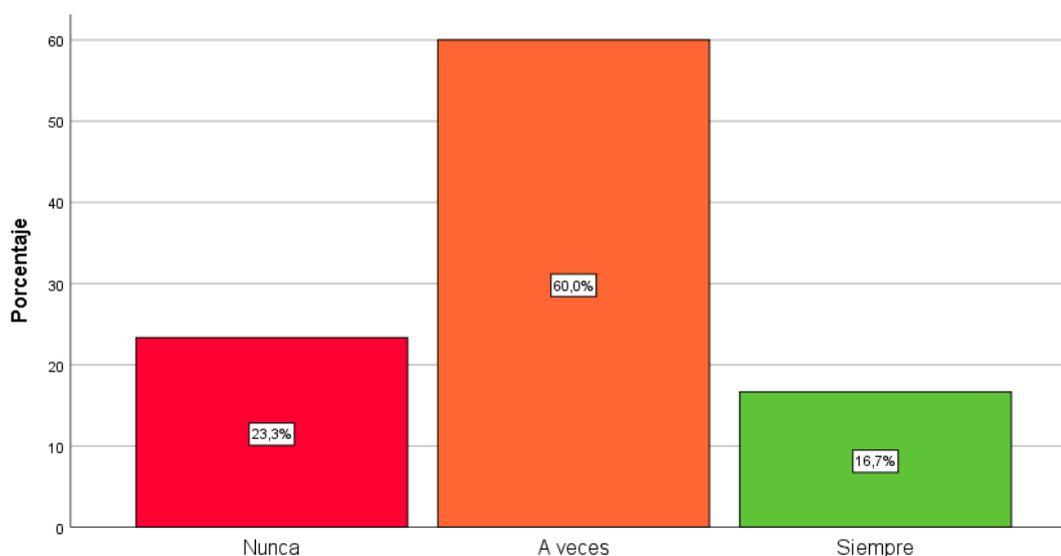
¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	A veces	18	60,0	60,0	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 26

¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 28

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 16.7% respondió siempre, el 60% a veces y el 23.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Tabla 29

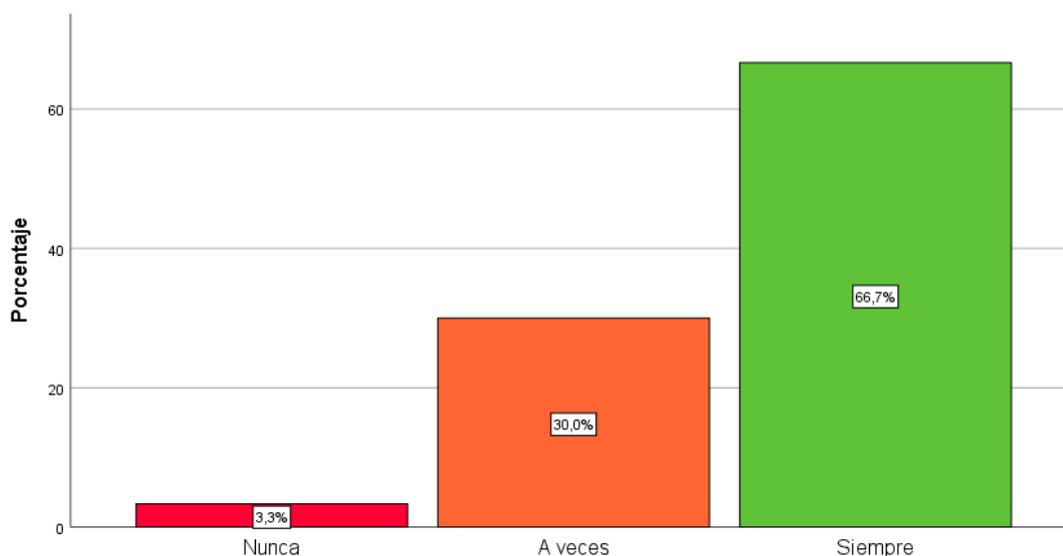
¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3
	A veces	9	30,0	33,3
	Siempre	20	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 27

¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 29

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 66.7% respondió siempre, el 30% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunican altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.

Tabla 30

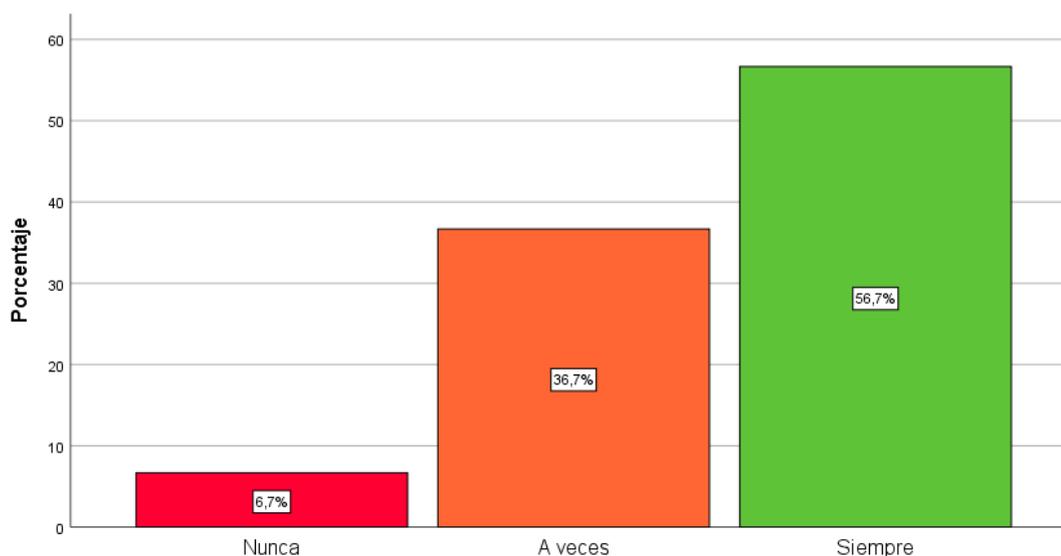
¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	11	36,7	36,7	43,3
	Siempre	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 28

¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 30

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 56.7% respondió siempre, el 36.7% a veces y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre generan relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales.

Tabla 31

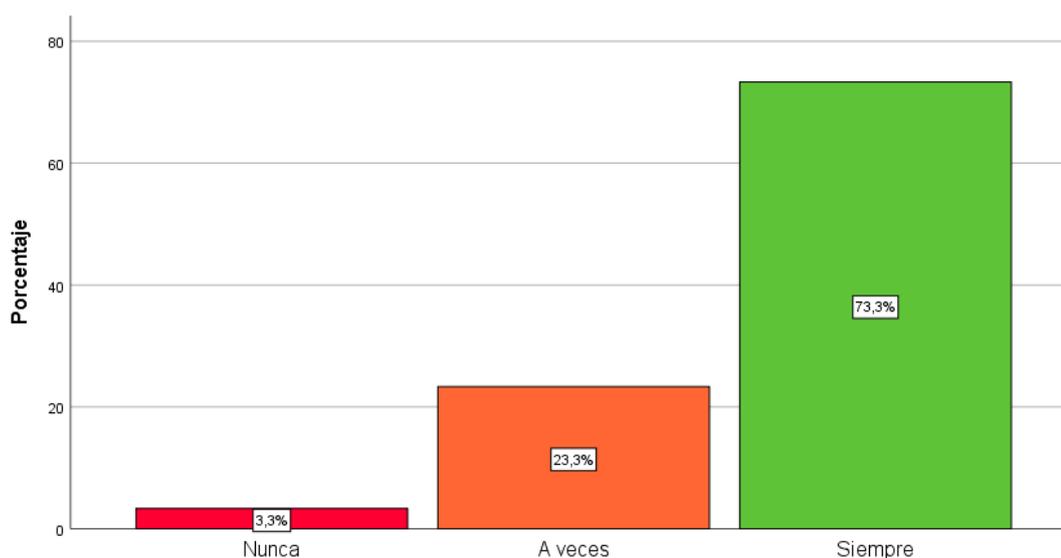
¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	7	23,3	23,3	26,7
	Siempre	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 29

¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 31

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 73.3% respondió siempre, el 23.3% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.

Tabla 32

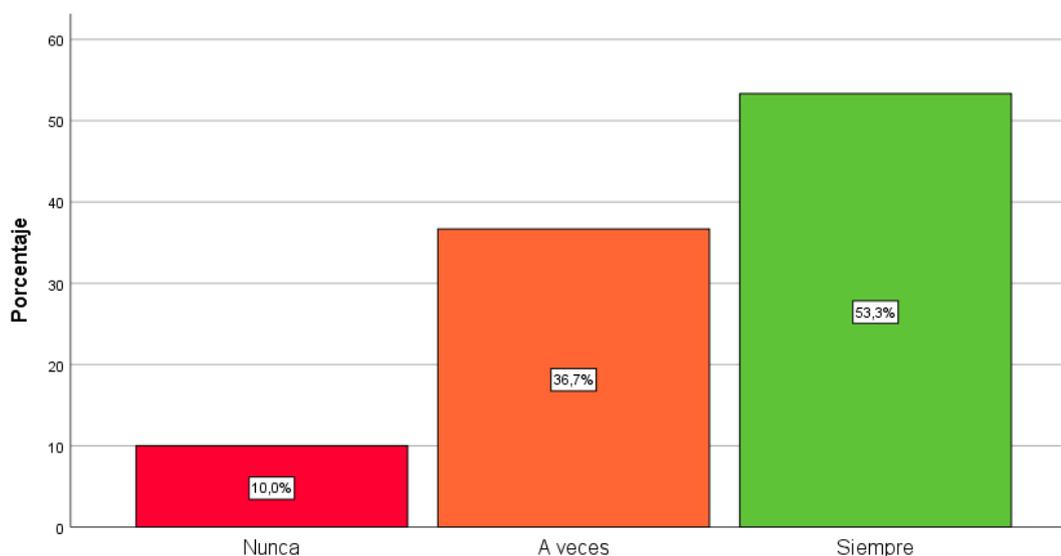
¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	11	36,7	36,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 30

¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 32

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 53.3% respondió siempre, el 36.7% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.

Tabla 33

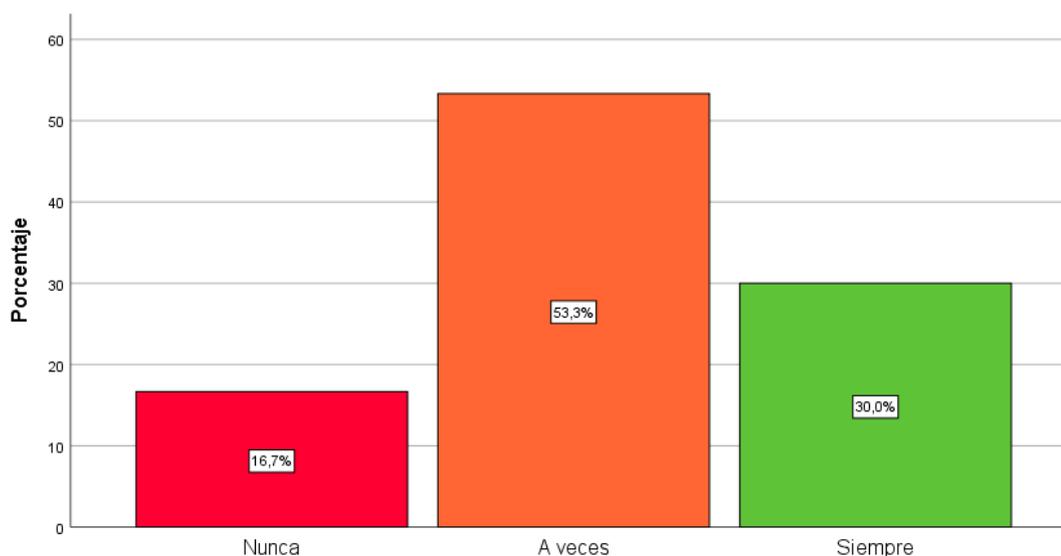
¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	16	53,3	53,3	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 31

¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 33

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 30% respondió siempre, el 53.3% a veces y el 16.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces se aseguran de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes.

Tabla 34

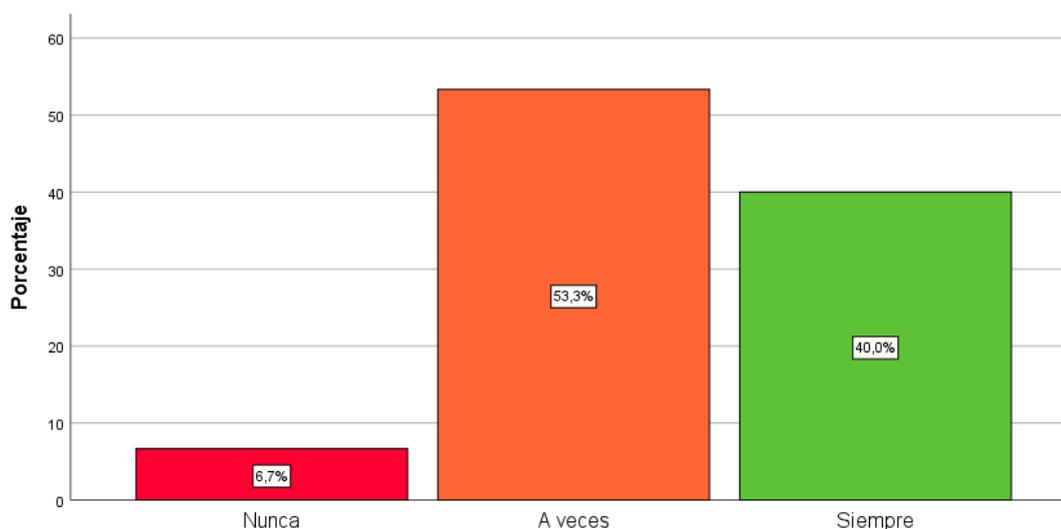
¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	16	53,3	53,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 32

¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 34

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 40% respondió siempre, el 53.3% a veces y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces promueven la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula.

Tabla 35

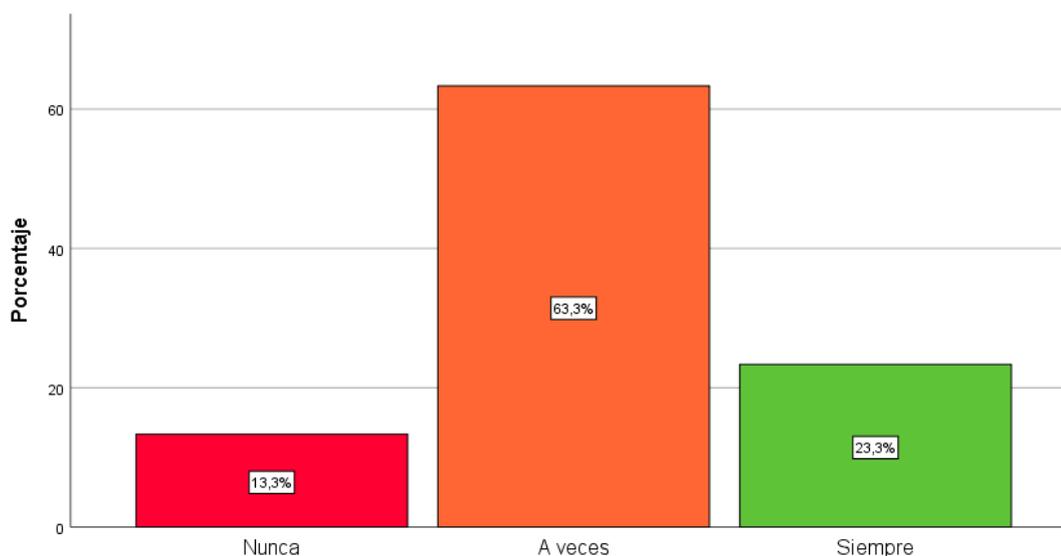
¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	19	63,3	63,3	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 33

¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 35

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 23.3% respondió siempre, el 63.3% a veces y el 13.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.

Tabla 36

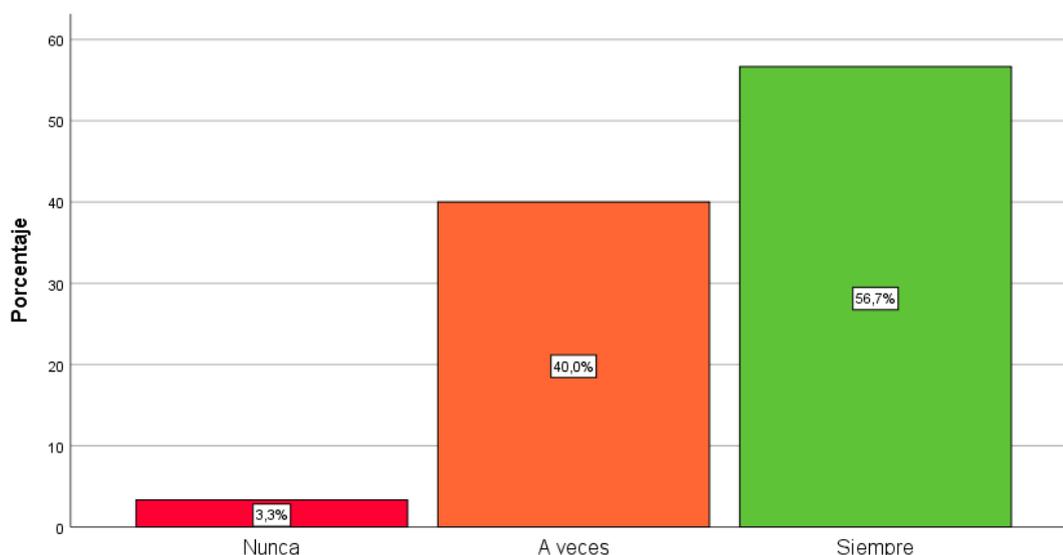
¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	12	40,0	40,0	43,3
Siempre	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 34

¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 36

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 56.7% respondió siempre, el 40% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

Tabla 37

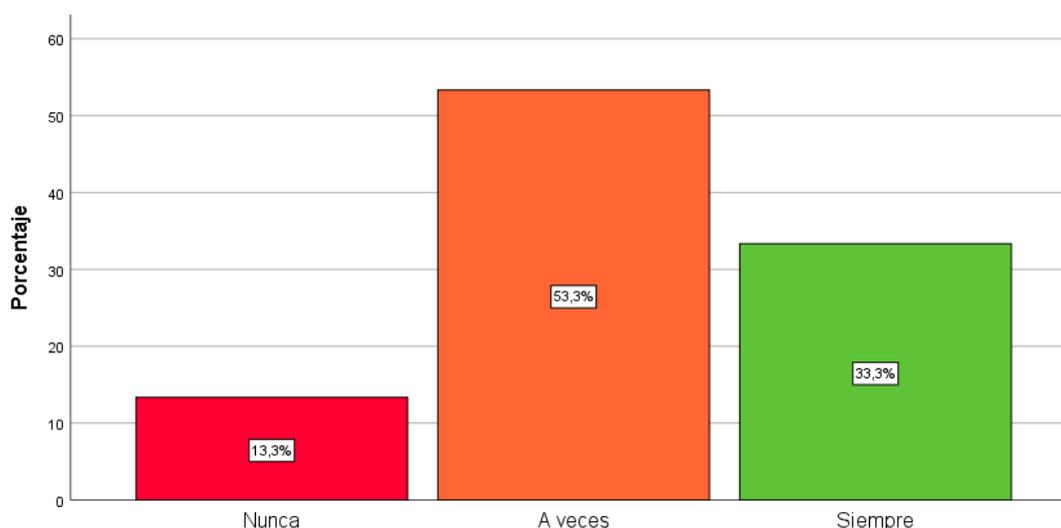
¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	16	53,3	53,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 35

¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 37

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 33.3% respondió siempre, el 53.3% a veces y el 13.3% nunca. En ello se indica que más del 50% de cada uno de los encuestados indican que a veces comparten oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

Tabla 38

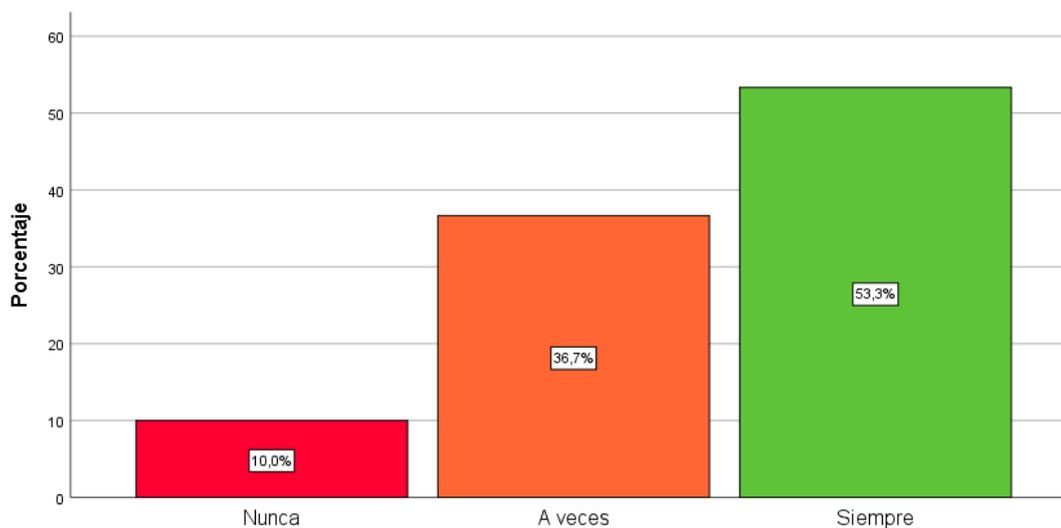
¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	11	36,7	36,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 36

¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 38

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 53.3% respondió siempre, el 36.7% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre tienen dominio teórico del área que desarrollan en la institución educativa.

Tabla 39

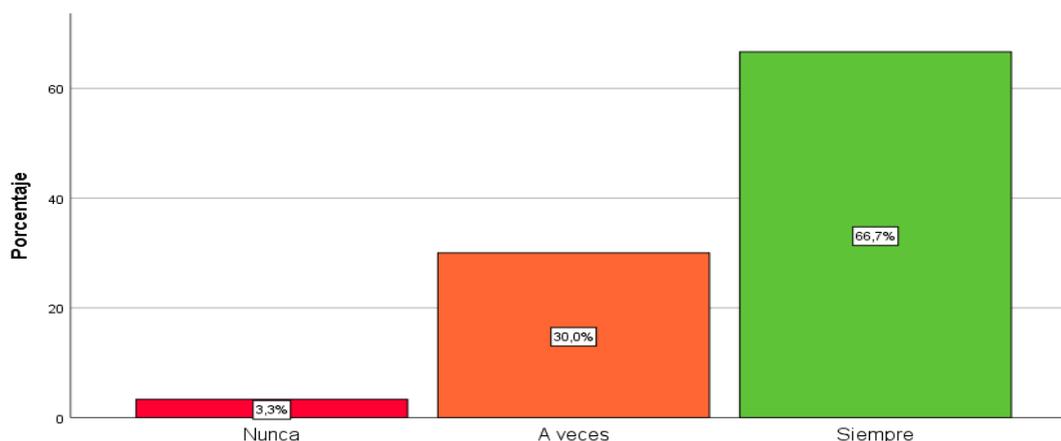
¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	9	30,0	30,0	33,3
	Siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 37

¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 39

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 66.7% respondió siempre, el 30% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre participan en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes.

Tabla 40

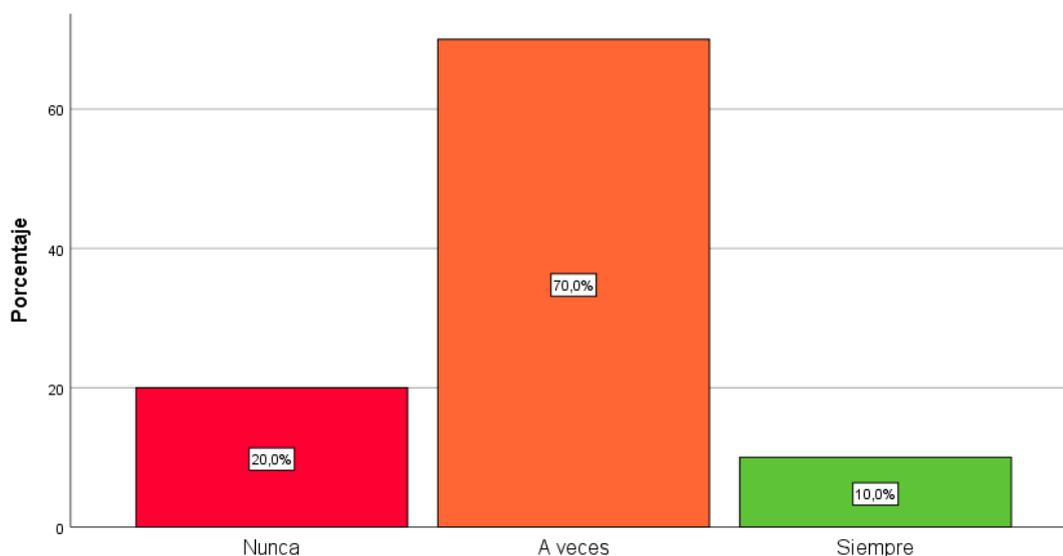
¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	21	70,0	70,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 38

¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 40

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 10% respondió siempre, el 70% a veces y el 20% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces participan en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU.

Tabla 41

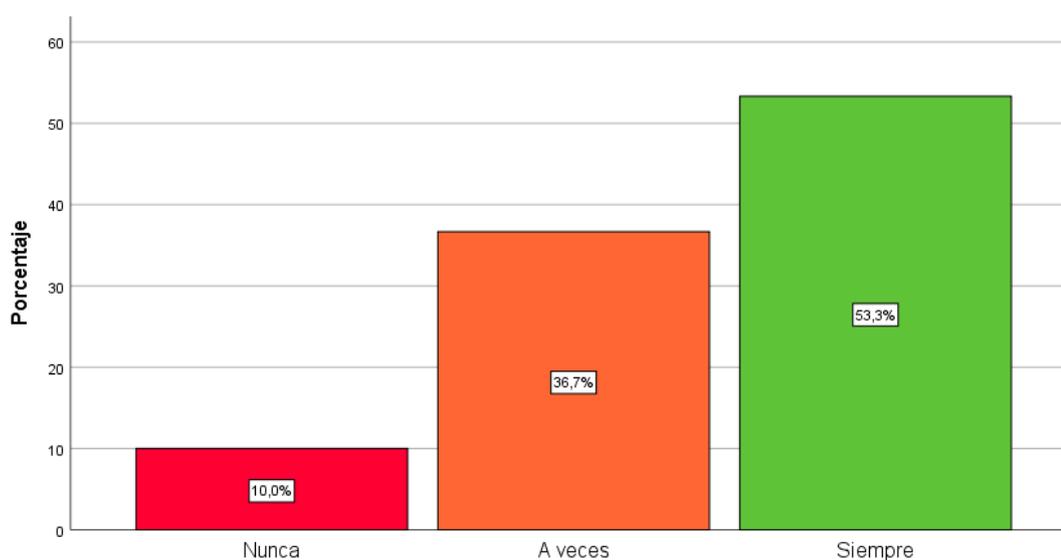
¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	11	36,7	36,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 39

¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 41

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 53.3% respondió siempre, el 36.7% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre participan en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brindan en la institución educativa.

Tabla 42

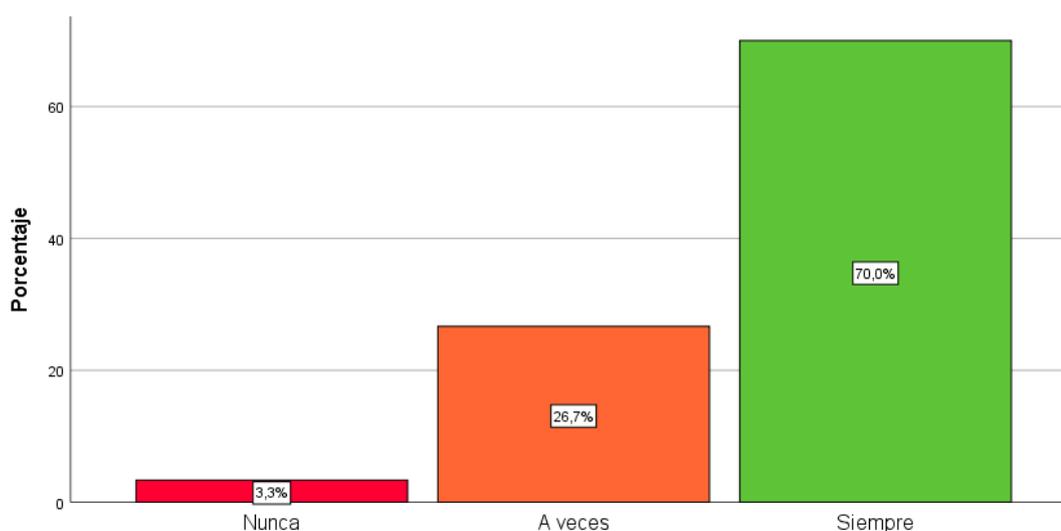
¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	8	26,7	26,7	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 40

¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 42

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 70% respondió siempre, el 26.7% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional.

Tabla 43

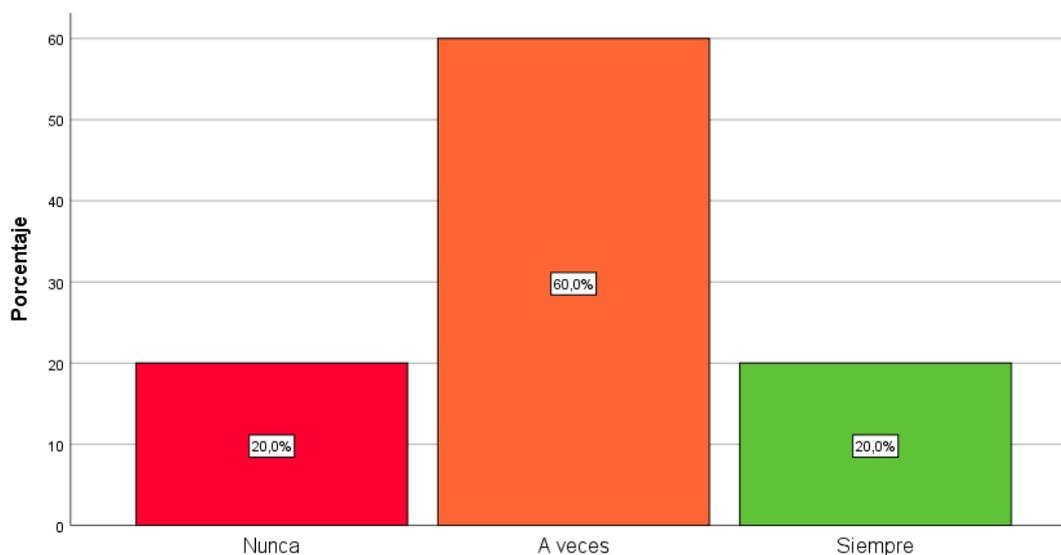
¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	18	60,0	60,0	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 41

¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 43

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 20% respondió siempre, el 60% a veces y el 20% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces se preocupan por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes.

Tabla 44

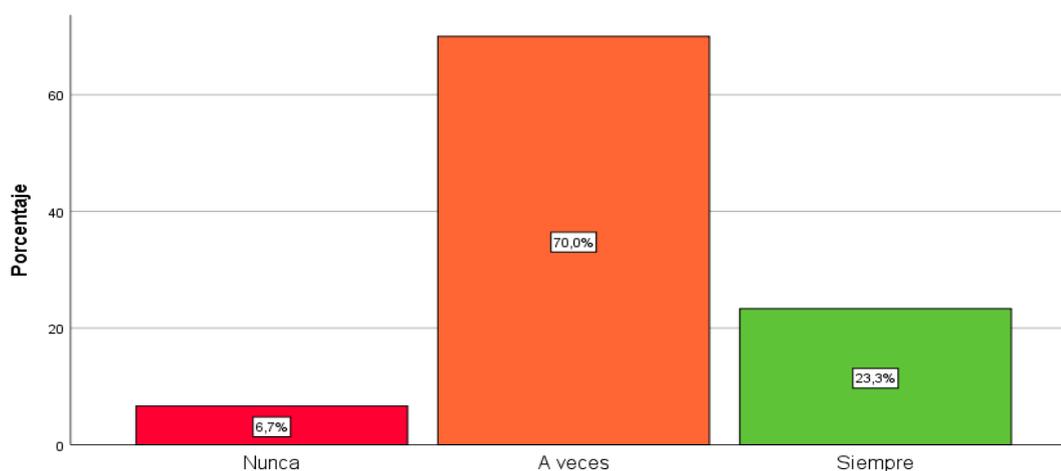
¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	21	70,0	70,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 42

¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?



Nota. Encuesta 2023. Fuente: Tabla 44

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 23.3% respondió siempre, el 70% a veces y el 6.7% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Tabla 45

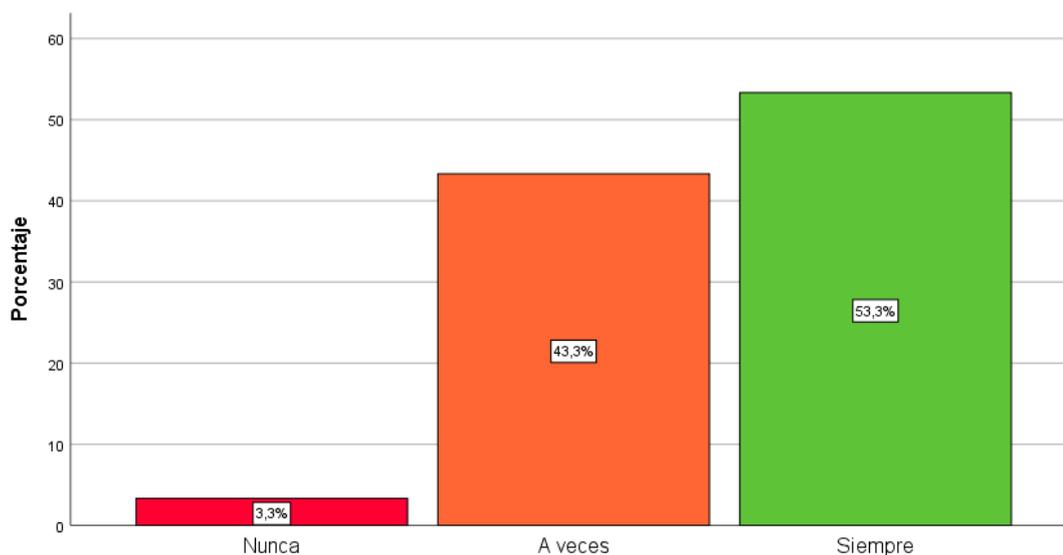
¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	13	43,3	43,3	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 43

¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 45

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 53.3% respondió siempre, el 43.3% a veces y el 3.3% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que siempre actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.

Tabla 46

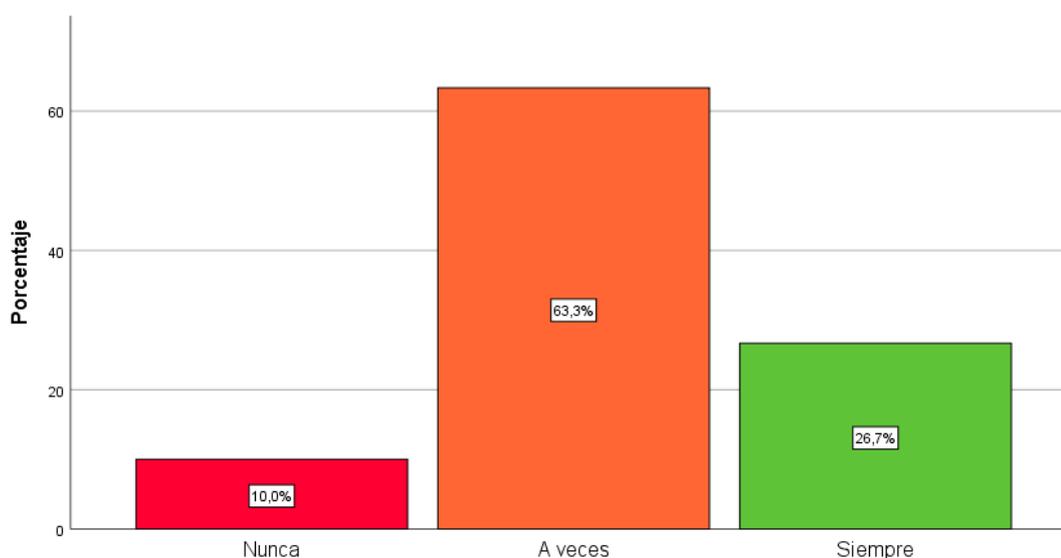
¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	19	63,3	63,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 44

¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?



Nota. Encuesta 2023. *Fuente:* Tabla 46

Interpretación:

Según la pregunta planteada, los encuestados respondieron de la siguiente manera: el 26.7% respondió siempre, el 63.3% a veces y el 10% nunca. Con ello podemos concluir que más del 50% de los encuestados indican que a veces reflexionan con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 47

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Compromiso organizacional	,344	30	,069
Desempeño docente	,468	30	,041
Compromiso afectivo	,137	30	,112
Compromiso de continuidad	,201	30	,077
Compromiso normativo	,561	30	,214

Interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla de la prueba de normalidad observada de las variables y dimensiones, con un grado de libertad de 30 (número de encuestados), se está aplicando la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Esto lleva a utilizar la correlación de Spearman en el análisis. Además, se destaca que la significancia de todos los valores es mayor a 0.05, lo que indica que la distribución de los datos exhibe una naturaleza no paramétrica.

➤ Hipótesis General

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

Tabla 48

Correlación de la hipótesis general

		Compromiso organizacional	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
	Desempeño docente	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,794	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Software estadístico SPSS

Interpretación

Considerando la HG establecida, se sostiene que hay una conexión significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Esta conexión se evidencia mediante el índice de correlación de Spearman, que obtuvo un coeficiente de 0,794; demostrando así una relación positiva entre los elementos analizados.

➤ Hipótesis Específica N°1

El compromiso afectivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

Tabla 49

Correlación de la hipótesis específica n°1

			Compromiso afectivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,745
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,745	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La relación es estadísticamente significativa al nivel 0,01 (ambos lados).

Nota: Software SPSS estadístico

Interpretación

Considerando la primera HE propuesta, se afirma que el compromiso afectivo si se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Esta conexión se refleja mediante el índice de correlación de Spearman, que alcanzó un coeficiente de 0,745; indicando una relación positiva entre los elementos analizados.

➤ Hipótesis Específica N°2

El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

Tabla 50
Correlación de la hipótesis específica n°2

		Compromiso de continuidad	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,762
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,762	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La relación es estadísticamente significativa al nivel 0,01 (ambos lados).

Nota: Software SPSS estadístico

Interpretación

Considerando la segunda HE propuesta, se afirma que el compromiso de continuidad se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Esa conexión se refleja mediante el coeficiente de correlación de Spearman, que indica una relación, cuyo coeficiente fue de 0,762; en efecto, Indica una relación positiva.

➤ **Hipótesis Específica N°3**

El compromiso normativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

Tabla 51
Correlación de la hipótesis específica n°3

		Compromiso normativo	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,719
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,719	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** La relación es estadísticamente significativa al nivel 0,01 (ambos lados).

Nota: Software SPSS estadístico

Interpretación

Considerando la tercera HE propuesta, se establece que hay una conexión significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal - Utao, Huánuco, 2023. Esta relación se refleja mediante un índice de correlación de Spearman de 0.762., en el cual muestra una positiva correlación.

5.3. Discusión de resultados

- **De acuerdo a la hipótesis general:** Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Dicha relación se ve manifestada en la tabla número 48, de Rho de Spearman por una correlación, cuyo valor fue de 0,794, manifestando una correlación positiva. Dicho resultado se asocia al de Anchundia (2019) con su tesis titulada: Gestión administrativa y calidad educativa de la Unidad Educativa “El Triunfo”. Concluyendo según el primer objetivo, se considera que la etapa de planificación es crucial para alcanzar los objetivos institucionales y anticiparse a posibles obstáculos en su cumplimiento, pero los resultados indican que la dimensión de planificación no está relacionada con la calidad educativa, lo que sugiere una independencia entre ambos aspectos. Respecto al segundo objetivo, se destaca la importancia de la organización por medio de los objetivos, recursos y normas institucionales, aunque no se evidencia la calidad por medio de una relación, lo que sugiere una independencia entre ambos. En relación con el liderazgo ejercido en la institución, los datos indican una percepción positiva de los maestros, lo que sugiere que la unidad educativa impulsa consensos para llevar a cabo el plan institucional. En relación con el tercer objetivo, se indica que no existe una relación directa entre las realidades planteadas, sugiriendo que ambas operan de manera independiente. En la dimensión de dirección, se menciona la responsabilidad del liderazgo en motivar continuamente y facilitar la comunicación, aunque no se vincula directamente con otras variables evaluadas.
- **De acuerdo a la HE n°1:** El compromiso afectivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal –

Utao, Huánuco, 2023. Dicha relación se ve manifestada en la tabla número 49, de Rho de Spearman por una correlación, cuyo valor fue de 0,745, manifestando una correlación positiva. Dado con los resultados de Herrera (2020), concluye que de acuerdo a la prueba de hipótesis general de las variables, el Estilo de Liderazgo del director y la Gestión Educativa se demostró que existe una correlación positiva muy fuerte con una relación significativamente al 0,01 (1%) y después de verificar la correlación de Pearson $r = 0,757$ se acepta la hipótesis de la investigación, con un grado de relación entre las dos variables, en las Instituciones Educativas del Distrito de Amarilis Huánuco – 2017. Comprobado la prueba de hipótesis N° 1 sobre el tipo de predominancia del estilo de liderazgo, se determinó que el estilo de liderazgo democrático es la más predominante con un 64,5% la misma que fue determinada por los encuestados de las instituciones Educativas del Distrito de Amarilis – 2017. Verificando la prueba de hipótesis N° 2 sobre la calidad de gestión educativa, se determinó que solo el 50% de los encuestados afirman que existe condiciones óptimas necesarias para haya una buena gestión educativa en las instituciones educativas del Distrito de Amarilis 2017.

- **De acuerdo a la HE n°2:** El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Dicha relación se ve manifestada en la tabla N° 50, por una correlación de Rho de Spearman, cuyo valor fue de 0,762, manifestando una correlación positiva. Según la investigación de Solórzano (2017), en su tesis titulada: Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06. Afirmando que el 57.4% de los que tienen un nivel medio en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa, un 27.7% tiene un nivel deficiente, y un 14.9% tiene un nivel eficiente. Es decir, a un nivel medio de liderazgo del director le corresponde una aceptable gestión administrativa. El 33.3% de los que tienen un nivel alto en el liderazgo del director tienen un nivel aceptable en la gestión administrativa y un 66.7% tiene un nivel eficiente. Es decir, a un nivel alto de liderazgo del director le corresponde una eficiente gestión administrativa. El 87.9% de los que tienen un nivel bajo en el liderazgo del

director tiene un nivel deficiente en la gestión administrativa y un 12.1% tiene un aceptable nivel. Cuando el nivel de liderazgo del director es limitado, se relaciona con una administración deficiente.

- **De acuerdo a la HE n°3:** El compromiso normativo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Dicha relación se ve manifestada en la tabla N°51, por una correlación de Rho de Spearman, cuyo valor fue de 0,719, manifestando una correlación positiva. Dicho resultado se asocia al de Pineda (2019), en su tesis titulada: Relación entre la Gestión Educativa Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 004 Aparicio Pomares, Huánuco 2018. Concluyendo que se halló la existencia de la relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente, se afirma que existe influencia significativa y positiva entre ambas variables. Se halló una correlación significativa, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión educativa con la dimensión planificación curricular de la variable desempeño docente. Se halló una correlación significativa, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión educativa con la dimensión ejecución curricular de la variable desempeño Se halló una correlación, se afirma que existe correlación significativa entre la gestión educativa con la dimensión Evaluación de la variable desempeño docente de la Institución Educativa Aparicio Pomares.

5.4. Aporte científico de la investigación

El presente trabajo de investigación pretende determinar sobre como el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño de los docentes de los distintos centros educativos, para ello se debe de realizar la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y desarrollo de la profesionalidad; por parte de los docentes oportunamente ya que de esa manera podrán estar más preparados en realizar sus actividades pedagógicas de esa manera brindar una enseñanza de calidad y a través de ello se podrán tener alumnos que estén mejor preparados para que pueden desempeñarse adecuadamente en sus futuros de cada uno de ellos.

De mismo modo, los resultados obtenidos en la presente investigación servirán como base para otras investigaciones que se realizarán en otros estudios, pero en distintos contextos, lo cual será como ayuda a que puedan tener un entendimiento claro sobre cómo está relacionado el compromiso organizacional con el desempeño de los docentes, ya que se realizó la validación del cuestionario para establecer en qué grado está vinculado el compromiso y el desempeño de los docentes de la I.E de Utao, Huánuco.

CONCLUSIONES

- Se logró comprobar que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Dicha relación se ve reflejada en la tabla N° 48, cuyo valor fue de 0,794 afirmando una correlación positiva, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Demostrando que si existe una relación positiva entre las variables. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada.
- Se logró describir cómo el compromiso afectivo se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Dicha relación se ve reflejada en la tabla N° 49, cuyo valor fue de 0,745, manifestando una correlación positiva, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Indicando que tienen relación entre la dimensión del compromiso afectivo con la variable del desempeño docente. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada.
- Se logró explicar cómo el compromiso de continuidad se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Dicha relación se ve reflejada en la tabla N° 50, cuyo valor fue de 0,762, manifestando una correlación positiva, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Indicando si tienen relación entre la dimensión del compromiso de continuidad con la variable del desempeño docente. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada.
- Se logró describir que el compromiso normativo en cómo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Dicha relación se ve reflejada en la tabla N° 51, cuyo valor fue de 0,719, manifestando una correlación positiva, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Indicando si tienen relación entre la dimensión del compromiso normativo con la variable del desempeño docente. Por consiguiente, se acepta la hipótesis planteada.

SUGERENCIAS

- A los responsables de la Dirección Regional de Educación realizar evaluaciones de manera constante, programas de formación continua que aborden las necesidades específicas de los profesores, y mejorar el desempeño de enseñanza de los docentes, ya que hoy en día la prioridad es que los docentes brinden una enseñanza de calidad, con el propósito de mejorar la Calidad Educativa y tengan estudiantes competitivos.
- A nivel institucional realizar las planificaciones antes de empezar el año escolar, sobre las capacitaciones y actividades que se realizará durante el año, y de esa manera los docentes podrán preparar sus actividades pedagógicas y el director podrá realizar capacitaciones con profesionales de especialidad sobre las deficiencias vistas durante el año escolar ya que de esa manera se podrá mejorar las falencias identificadas.
- Al director, realizar actividades para mejorar la convivencia entre los docentes, ya que como director debe de realizar diferentes actividades para que de esa manera los docentes se sienten satisfechos y tengan una relación adecuada entre todos, ya que a través de ello se sentirán más motivados en realizar un desempeño adecuado.
- Al director realizar el monitoreo de manera constante al docente y de esa manera identificar dificultades, del mismo modo realizar el acompañamiento y fortalecer el trabajo de los docentes.
- A los docentes incentivar el uso de enfoques pedagógicos innovadores y tecnologías educativas, apoyar proyectos que fomenten la experimentación y la mejora continua de las prácticas de enseñanza, para ello deben capacitarse en el uso efectivo de estas tecnologías.

REFERENCIAS

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., y Dahleez, K. (2020). *Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. International Journal of Educational Management.*
- Ambrocio, M. (2021). Relación entre marketing digital y fidelización de clientes en una empresa de trade marketing y publicidad de Lima en el año 2020.
- Anchundia, J. (2019). Gestión administrativa y calidad educativa de la Unidad Educativa “El Triunfo”, Ecuador, 2019.
- Atencio, E. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo, 11(1), 27-37.*
- Ball, E., Davis, R., Griffin, J., Mayer, J., Davey, R., Arthur, C., ... & Allen, L. (1991). Prognostic value of lymphocyte surface markers in acute myeloid leukemia [see comments].
- Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado, 15(66), 59-64.*
- Barrientos, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana, 13(2), 95-106.*
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54-60.*
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bayona y Goñi (2007). Compromiso organizacional. *México DF.*
- Cancela C. (2010). La gestión de calidad ante la actual dimensión universitaria en España. *Formación universitaria, 3(2), 29-36.*
- Carrasco G., Contreras, A., Vargas, M., Olivares, G., Molina, J. (2020). *Actitudes, conocimientos y uso de TIC desde la perspectiva de estudiantes de primer año de Pedagogía en inglés en una Universidad regional de Chile.*

- Carrasco, R., Auca, J., Quispe, S., Atajo, J. y Santacruz, A. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior*. Editorial CLAEC.
- Chávez, F., Ugaz, N. y Melgar, A. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Revista Ciencia Latina*, 6(6), 5030-5048. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3796/5741>
- Cornelio M. (2020). *Habilidades directivas y gestión administrativa en entidades educativas superiores, 2020*.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Revista Conciencia Tecnológica*. 1(60), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7823661.pdf>
- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A. y Vales, J. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Formación docente*, 1(1), 1-25. <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/126/238>
- Duche, A., Cutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015
- Estrada, E. y Mamani, H. (2019). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras, Tambopata, Madre de Dios, 2018. *Revista Científica Dékamu Agropec*, 1(2), 36-41. <https://revista.unibagua.edu.pe/index.php/dekamuagropec/article/view/35>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70/142>

- Gallegos, H., Alvarez, J. y Chaparro, E. (2023). El compromiso docente en el aprendizaje de los alumnos de educación primaria. *Revista De Investigación Latinoamericana En Competitividad Organizacional*, 5(18), 1-17. <https://ojs.eumed.net/rev/index.php/rilco/article/view/126>
- Galvis, G. & Garzon, C. (2022). El Perfil del Docente-Entrenador para un Club de Fútbol Profesional en Colombia.
- Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/379/531>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Herrera, O. (2020). *El Estilo de Liderazgo del Director y la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas del Distrito de Amarilis, 2017*.
- Jaramillo, N. (2019). Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran–2019.
- Kostiv, O. y Rodríguez, A. (2022). Una aproximación al Compromiso Emocional Docente y su relación con otras variables psicoeducativas. *Revista Escritos De Psicología*, 15(2), 171-181. <https://revistas.uma.es/index.php/espsi/article/view/14775>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: Un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito Ecuador. *Revista Res Non Verba*, 9(2), 1-17. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220>
- Martínez, C. y Aguilar, N. (2023). Una revisión sistemática de la literatura del aprendizaje organizacional y el desempeño. *Revista Visión de Futuro*, 27(1), 1-23. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357972230001/html/>
- Ministerio de Educación (2016). Compromiso de Gestión Escolar. *MINEDU*.

- Misad, R., Misad, K. y Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Revista Gestionar*, 2(2), 57-73. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/32/85>
- Montenegro, I. (2005). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Edit. Coop. Editorial Magisterio.
- Banco Mundial. (2022). *Banco Mundial contribuirá a fortalecer Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación para impulsar el desarrollo sostenible del Perú*. Portal Web Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/02/17/the-world-bank-will-help-strengthen-the-national-system-for-science-technology-and-innovation-to-support-sustainable-dev>
- Nava, M., Ramos, P. y García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de Estudios de Contaduría*, 10(29), 1-25. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf>
- Ovando, S. (2022). Riesgos generados por condiciones inseguras a los alumnos, docentes y administrativos en el CECYTE 41 El Carmen de Reforma, Chiapas.
- Peralta, M., Horna, E., Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 1-12. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/49904/54163>
- Pineda (2019). *Relación entre la Gestión Educativa Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 004 Aparicio Pomares, Huánuco 2018*.
- Rivero, M., Meneses, P., García, J., Anibal, R., y Zevallos, E. (2021). Metodología de la Investigación. Editorial Universitaria Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://www.unheval.edu.pe/webs/repositoriounheval/descargar?file=2b1e9c9549ede7095c55523d5aa256920803d1db989984ce24c9a27ae68faeb7009c02fa53e3787e998643947d45163ee968e3c8ac6d81e216685edc1e509c4a13ca84c2fd4edef76fb4b10acf21cf74ad>

- Robins y Timothy (2013). *Organizational Behavior* (15. a edición). *Nueva Jersey: Pearson Education.*
- Rojas, C. (2023). Empowerment y compromiso organizacional en docentes del centro educativo san francisco de asís en Huaycán -Lima. *Revista Zhoecoen*, 15(2), 139-154. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/2595>
- Solórzano (2017). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06.*

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Consistencia

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL DE UTAO, HUÁNUCO 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES		METODOLOGÍA
				DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre compromiso organizacional, afectivo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023? ¿Qué relación existe entre compromiso organizacional, de continuidad y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023? ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023? 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional, de continuidad y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> H1: Existe una relación significativa entre compromiso organizacional afectivo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. H2: Existe una relación significativa entre compromiso organizacional, de continuidad y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. H3: Existe una relación significativa entre compromiso organizacional normativo y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023. 	<p>VARIABLE 1</p> <p>Compromiso Organizacional del Docente (Estrada y Mamani, 2019).</p>	<p>Compromiso afectivo</p> <ul style="list-style-type: none"> Sentimientos de permanencia a causa del ambiente de trabajo Solidaridad con los problemas de la organización Vinculación afectiva con la organización 	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población para esta investigación estará constituida por 30 docentes de los dos niveles primaria y secundaria I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao.</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra de estudio estará determinada por 30 docentes I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptiva – correlacional</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental – correlacional – transversal</p> <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p>	
				<p>Compromiso de continuidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Dificultad para conseguir un nuevo empleo Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización 		
				<p>Compromiso Normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> Sentimientos de obligación hacia las personas que trabajan en la organización Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de los beneficios recibidos Sentimiento de obligación de permanencia en la organización 		
			<p>VARIABLE 2</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Promueve el conocimiento de los estudiantes Diseño de procesos pedagógicos y cognitivos 		

Vidal – Utao, Huánuco, 2023?	desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.	•	(Carrasco et al., 2023)	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Trabajo en equipo - Práctica pedagógica 	TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS Spss 25
				Desarrollo de la profesionalidad del docente	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de cambios en la educación - Toma de decisiones - Ética profesional 	



ANEXO 02. Consentimiento informado



ID: _____

FECHA:

20/12/20

TÍTULO:

OBJETIVO:

INVESTIGADOR:

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: Alberto reyes Wilfredo

Firma del investigador responsable: Alberto Reyes Wilfredo

Huánuco, 2022

SUMILLA: Solicito permiso para realizar mi proyecto de Tesis en la Institución Educativa N° 32076 Javier pulgar Vidal - utao

ROSA, CIERTO ALBORNOZ

Directora de la Institución Educativa N° 32076 – Javier pulgar Vidal - utao

Yo, Wilfredo ALBERTO REYES, identificado con DNI 41753573 en mi condición de maestrando en Educación, Mención en Gestión y Planeamiento Educativo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL, a Ud. respetuosamente me presento y expongo.

Sirva la presente para expresarle mi cordial saludo e informarle que estoy en el proceso de realización de mi proyecto de tesis de posgrado denominada : **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL DE UTAO, HUÁNUCO 2023**. Proyecto para obtener el grado de magister en educación para ello expongo mi tema a investigar.

Tema: “**compromiso organizacional y desempeño docente**”, con la finalidad de conocer como puede o no el compromiso organizacional desarrollar un buen desempeño docente.

Para ello solicito se me permita poder encuestar a los docentes de la institución educativa mencionada.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

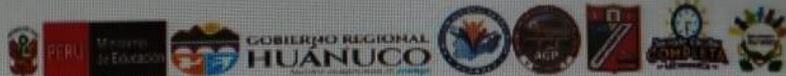
Huánuco, 09 de febrero del 2023



Lic. ALBERTO REYES WIFREDO

DNI 41753573

Recabido
09-02-2023

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2015-2021"

Utao, 15 de Febrero de 2023.

OFICIO N° 09-2023-D-IE-N° 32076-JPV-CPU-CH

Señor : WILFREDO ALBERTO REYES
Docente del área Ciencia y Tecnología,
Asunto : Respuesta a su solicitud de su proyecto de Tesis en la I.E. N° 32076 "Javier Pulgar Vidal de Utao.

Tengo el agrado de dirigirme a su digna persona, para saludarle y al mismo tiempo comunicarle que, su solicitud ha sido aceptado y se autoriza la realización de su proyecto de tesis, denominado. **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. Integrado "Javier Pulgar Vidal"** de Utao donde tengo el honor de dirigir

Aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,





ANEXO 03. Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Cuestionario de compromiso organizacional

Objetivo: Comprobar que existe relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una X en la alternativa que crea conveniente.

Dónde: 1 Nunca, 2 A veces y 3 Siempre

N°	ÍTEMS	Puntaje		
		1	2	3
COMPROMISO AFECTIVO				
1	¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?			
2	¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?			
3	¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?			
4	¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?			
5	¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?			
6	¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?			
COMPROMISO DE CONTINUIDAD				
7	¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?			
8	¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?			
9	¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?			
10	¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?			

11	¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?			
12	¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?			
13	¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?			
COMPROMISO NORMATIVO				
14	¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?			
15	¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?			
16	¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?			
17	¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?			
18	¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?			



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Cuestionario de desempeño docente

Objetivo: Comprobar que existe relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal – Utao, Huánuco, 2023.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una X en la alternativa que crea conveniente.

Dónde: 1 Nunca, 2 A veces y 3 Siempre

N°	ÍTEMS	Puntaje		
		1	2	3
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
1	¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?			
2	¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?			
3	¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?			
4	¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?			
5	¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?			
6	¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?			
7	¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES				
8	¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?			
9	¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?			
10	¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?			

11	¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?			
12	¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?			
13	¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?			
14	¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?			
15	¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?			
16	¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?			
17	¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?			
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DEL DOCENTE				
18	¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?			
19	¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?			
20	¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?			
21	¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?			
22	¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?			
23	¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?			
24	¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?			
25	¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?			
26	¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?			

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

“Califica con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Cuestionario de compromiso organizacional

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPROMISO AFECTIVO	¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?				
	¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?				
	¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?				
	¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?				
	¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?				
	¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?				
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?				

	¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?				
	¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?				
	¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?				
	¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?				
	¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?				
	¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?				
COMPROMISO NORMATIVO	¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?				
	¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?				
	¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?				
	¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?				
	¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?				
Cuestionario de desempeño docente					
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?				
	¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?				
	¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?				

	¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?				
	¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?				
	¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?				
	¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?				
	¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?				
	¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?				
	¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?				
	¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?				
	¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?				
	¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?				
	¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?				
	¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?				

	¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?				
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DEL DOCENTE	¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?				
	¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?				
	¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?				
	¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?				
	¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?				
	¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?				
	¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?				
	¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?				
	¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?				

NOMBRE DEL EXPERTO : _____

GRADO ACADÉMICO : _____

ESPECIALIDAD : _____

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?_____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: **SI () NO ()**

Firma y sello del Juez
DNI:



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



Validación de los instrumentos por expertos

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Compromiso afectivo	¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?	4	4	4	4
	¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?	4	4	3	4
	¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?	4	4	4	4
	¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	3	3	4	4
	¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?	4	4	4	4
	¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?	4	4	4	4
Compromiso de continuidad	¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?	4	4	4	4
	¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?	4	4	3	4
	¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?	4	4	4	4
	¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?	4	4	4	4
	¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	4	4	4	4
	¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?	4	3	4	4
	¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?	4	4	4	4
Compromiso normativo	¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?	4	4	4	3
	¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4

	¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?	4	4	4	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?	4	3	4	4
	¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	4	4	4	4
	¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?	4	4	3	4
	¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	4
	¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	4	4	4	4
	¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4
	¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	3	4	4	4
	¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?	4	4	4	4
	¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?	4	4	4	4
	¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	3
	¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad del docente	¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?	3	4	4	4
	¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?	4	4	3	4

¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?	3	4	4	4
¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?	4	4	3	4
¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4
¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	4	4	4	4
¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?	4	4	4	3

NOMBRE DEL EXPERTO : Dr. Luis Henry Barranta Salazar

GRADO ACADEMICO : Doctor

ESPECIALIDAD : Costes empresariales

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna.

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del Juez

DNI: 423800417



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



Validación de los instrumentos por expertos

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Compromiso afectivo	¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?	4	4	4	4
	¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?	4	3	4	4
	¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?	4	4	4	4
	¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	3	4
	¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?	4	4	4	4
	¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?	3	4	4	4
Compromiso de continuidad	¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?	4	4	4	4
	¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?	4	4	4	4
	¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?	4	4	4	3
	¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?	4	4	4	4
	¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	4	4	4	4
	¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?	4	4	4	4
Compromiso normativo	¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?	4	3	4	4
	¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?	4	4	4	4
	¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	3	4

	¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?	3	4	4	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?	4	4	4	4
	¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	4	4	3	4
	¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	4
	¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	4	3	4	4
	¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4
	¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	4	4	4	3
	¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?	4	4	4	4
	¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?	3	4	4	4
	¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?	4	4	4	4
	¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	3	4
	¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	4
¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	3	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad del docente	¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?	4	4	4	3
	¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?	4	3	4	4

¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?	4	4	4	4
¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?	4	4	4	4
¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4
¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	4	4	4	4
¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?	4	4	4	4

NOMBRE DEL EXPERTO : Marco Antonio Ventura Echovarria
 GRADO ACADEMICO : Doctor en Ciencias de la Educación
 ESPECIALIDAD : Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna.

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y sello del Juez

DNI: 80022741



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



Validación de los instrumentos por expertos

“Calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Compromiso afectivo	¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?	4	4	4	4
	¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?	4	4	4	4
	¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?	4	4	3	4
	¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?	4	3	4	4
	¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?	4	4	4	3
Compromiso de continuidad	¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?	4	4	4	4
	¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?	3	4	4	4
	¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?	4	4	4	4
	¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?	4	4	3	4
	¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	4	4	4	4
	¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?	3	4	4	4
	¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?	4	4	4	4
Compromiso normativo	¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	3
	¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?	4	4	4	4
	¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	3	4	4

	¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	3	4	4
	¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?	4	4	4	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?	4	4	4	4
	¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	4	4	3	4
	¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?	3	4	4	4
	¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	3
	¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	4	4	4	4
	¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	3	4	4
	¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	4	4	4	4
	¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?	4	4	3	4
	¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?	3	4	4	4
	¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	4
	¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	3
¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	4	3	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad del docente	¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?	4	4	3	4
	¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?	3	4	4	4

¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?	4	3	4	4
¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?	4	4	4	4
¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	3
¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	4	4	4	4
¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?	3	4	4	4

NOMBRE DEL EXPERTO : Rina Tarazona Tuco
 GRADO ACADEMICO : Dra. en Ciencias de la Educación
 ESPECIALIDAD : Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? Ninguna

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del Juez
 DNI: 42353682

	¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?	4	4	4	3
COMPROMISO NORMATIVO	¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?	3	4	4	4
	¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?	4	3	4	4
Cuestionario de desempeño docente					
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?	4	4	4	4
	¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	3	4	4	4
	¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?	4	4	3	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	4	4	4
	¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	4	4	4	4
	¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4
	¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la				

	base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?	3	4	4	4
	¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?	4	4	4	4
	¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?	4	4	4	4
	¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	3	4
	¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	4	4	4	3
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DEL DOCENTE	¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?	3	4	4	4
	¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?	4	4	4	4
	¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	4	4
	¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	4	4	4	4
	¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?	4	4	4	4



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

"Califica con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Cuestionario de compromiso organizacional

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMPROMISO AFECTIVO	¿Ud. confía plenamente en los valores que se practica en la institución educativa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas?	4	3	3	4
	¿Ud. se ha integrado plenamente con la institución educativa Javier Pulgar Vidal, porque le inspira a desempeñarme bien en el trabajo?	4	4	4	4
	¿Ud. está convencido de que la institución educativa Javier Pulgar Vidal satisface sus necesidades profesionales y personales?	4	3	4	4
	¿Ud. tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	3	4	3	4
	¿Ud. manifiesta orgullo de pertenecer a la institución educativa Javier Pulgar Vidal porque considera que es su segundo hogar?	4	4	4	4
	¿Ud. se establece normas que cumple con total compromiso y responsabilidad?	4	4	4	4
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	¿Ud. aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución educativa?	4	3	4	4
	¿Para Ud. sería duro dejar esta institución, inclusive si lo quisiera?	3	4	4	4
	¿Ud. cuenta con diversas opciones de trabajo a nivel institucional y fuera de la institución?	4	4	4	4
	¿Ud. posee capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo, sin embargo, no lo hace porque quiere dar más por la institución?	4	4	3	4
	¿Para Ud. hoy, permanecer a esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	4	4	4	4
	¿Ud. ha analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa?	3	4	4	4

	¿Ud. en esta institución educativa tiene el apoyo necesario para realizar bien su trabajo, por lo que piensa permanecer aquí por mucho tiempo más?	3	4	4	4
COMPROMISO NORMATIVO	¿Existen circunstancias que estrechan fuertemente su relación laboral con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	3	4	4
	¿Los docentes y los miembros de la institución educativa Javier Pulgar Vidal son leales a la entidad porque les ofrece un servicio adecuado?	3	4	4	4
	¿Los docentes tienen la obligación de permanecer en la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	3	4	4
	¿Ud. tiene la sensación de deuda con la institución educativa Javier Pulgar Vidal?	4	4	4	4
	¿Ud. tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa Javier Pulgar Vidal en estos momentos?	4	4	3	3
Cuestionario de desempeño docente					
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	¿Ud. participa en la programación curricular analizando la realidad y contexto del aula?	4	4	4	4
	¿Ud. promueve el conocimiento y la comprensión de las características individuales de sus estudiantes?	4	3	4	4
	¿Ud. diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés en los estudiantes?	4	2	4	4
	¿Ud. demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	3	4	4	4
	¿Ud. realiza actividades que promuevan un trabajo colaborativo entre sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. adapta su forma de enseñanza según las necesidades y estilos de aprendizaje de sus estudiantes?	4	4	3	3
	¿Ud. interviene en la construcción de conocimientos actualizados y aplica estrategias didácticas en las áreas que enseña?	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	¿Ud. construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre sus estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	4	3	4	4
	¿Ud. orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	3	3	4	4
	¿Ud. genera relaciones de respeto, cooperación y soporte para sus estudiantes con necesidades educativas especiales?	4	4	4	4
	¿Ud. resuelve conflictos en diálogo con sus estudiantes sobre la	4	4	4	3

	base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?				
	¿Ud. organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje?	4	4	3	3
	¿Ud. se asegura de que los objetivos de aprendizaje sean claros y comprensibles para sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. promueve la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el aula?	4	3	4	4
	¿Ud. utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	4
	¿Ud. elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	3	4	4	4
	¿Ud. comparte oportunamente los resultados de las evaluaciones con los estudiantes, sus familiares y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje?	4	3	4	4
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DEL DOCENTE	¿Ud. tiene dominio teórico del área que desarrolla en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en experiencias significativas de desarrollo profesional de acuerdo a sus necesidades y las de sus estudiantes?	4	4	3	3
	¿Ud. participa constantemente en las capacitaciones organizadas por la UGEL y MINEDU?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en capacitaciones sobre Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC), para mejorar el servicio educativo que brinda en la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Ud. participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional?	4	3	4	4
	¿Ud. se preocupa por el bienestar y por la formación integral de sus estudiantes?	4	4	4	4
	¿Ud. actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	4	4	3	4
	¿Ud. actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente?	4	4	3	4
	¿Ud. reflexiona con los maestros sobre su práctica pedagógica e institucional para el logro de aprendizaje de todos sus estudiantes?	3	4	4	4

NOMBRE DEL EXPERTO : Jhonatan Franz Jaimes Rojas
GRADO ACADÉMICO : Magister
ESPECIALIDAD : Docencia e Investigación Universitaria

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()



Firma y sello del Juez
DNI:

ANEXO 04. PANEL FOTOGRÁFICA



NOTA BIOGRÁFICA

ALBERTO REYES Wilfredo, nacido en Colpa Alta el 04 de febrero de 1983, perteneciente al distrito de Amarilis provincia y departamento de Huánuco, hijo de don Gimenes ALBERTO GARCIA y de doña, Rosalvina REYES ORTEGA con domicilio en Colpa Alta – Amarilis.

SUS ESTUDIOS:

Escolaridad:

- Primaria: Institución Educativa 32859 Colpa Alta – Amarilis
- Secundaria: Institución Educativa Estatal César Vallejo – Paucarbamba

estudios superiores:

- Universidad Nacional Hermilio Valdizán, facultad de ciencias de la educación escuela profesional de biología y química.

Formación profesional:

Realice prácticas preprofesionales en las instituciones educativas: colegio nacional de aplicación- Unhevál, gran unidad escolar Leoncio Prado, institución educativa Julio Armando Ruiz Vásquez, y vengo laborando desde el 2012 por el estado:

I.E. Challana (2012) I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes (2013) Colegio Daniel Alomía Robles de Yacus (2014) I.E. 33077 de Pichuy (2015) I.E. 32132 Andas Chico (2016) I.E. Javier Pulgar Vidal (2017) I.E. Santa Rosa de Mayobamba (2018) I.E. 33134 Guelgash (2019) I.E. 33187 Buenos Aires (2020) I.E. 33187 Buenos Aires (2021) I.E. 32072 Huaricancha (2022) I.E. Santa Isabel (2023) finalmente vengo laborando en la I.E. 32145 José Antonio Encinas Franco – Yapac.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00 horas** del día **miércoles 28 de febrero de 2024**, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dr. Adalberto LUCAS CABELLO
Dra. Melina Penelope TOLENTINO COTRINA
Dr. Omar Hans CONTRERAS CANTO

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL

Acreditados mediante Resolución N° 0447-2024-UNHEVAL-FCE/D, de fecha 23 de febrero de 2024, de la tesis titulada: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL DE UTAO, HUÁNUCO 2023**, presentado por el maestrando **Wilfredo ALBERTO REYES**, con el asesoramiento del **Dr. Melecio PARAGUA MORALES**, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el **Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo**.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación del maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

Nombres y Apellidos del Maestrando	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
Wilfredo ALBERTO REYES	15	15	15	15

Obteniendo en consecuencia el maestrando **Wilfredo ALBERTO REYES** la nota de **Quince... (15)**, equivalente a **Buena** por lo que se declara **Aprobado**.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la UNHEVAL.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las **14:20** horas del día **miércoles 28 de febrero de 2024**, firmando en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI N° 22491809

SECRETARIO
DNI N° 60541954

VOCAL
DNI N° 20904632

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 18: Bueno
0 a 13: Desaprobado



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 0045-2023-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **19% de similitud**, correspondiente al interesado **Wilfredo ALBERTO REYES**, de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, la tesis titulada: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL DE UTAO, HUÁNUCO 2023**, considerando como asesor al **Dr. Melecio PARAGUA MORALES**.

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 28 de noviembre de 2023.



DR. LÉSTER FROILÁN SALINAS ORDOÑEZ
DIRECTOR (E) DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DES
EMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL DE U
TAO, HUÁNUCO 2023**

AUTOR

Wilfredo ALBERTO REYES

RECUENTO DE PALABRAS

19337 Words

RECUENTO DE CARACTERES

107070 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

96 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

672.8KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 28, 2023 10:34 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 28, 2023 10:36 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	5%
2	repositorio.udh.edu.pe Internet	3%
3	repositorio.unheval.edu.pe Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Internet	1%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-15 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-05 Submitted works	<1%

9	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-07 Submitted works	<1%
10	University of Leicester on 2023-06-14 Submitted works	<1%
11	Universidad Alas Peruanas on 2023-04-25 Submitted works	<1%
12	repositorio.unajma.edu.pe Internet	<1%
13	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%
14	repositorio.uta.edu.ec Internet	<1%
15	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet	<1%
16	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%
17	Universidad de Huanuco on 2023-07-13 Submitted works	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-17 Submitted works	<1%
19	repositorio.uncp.edu.pe Internet	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-21 Submitted works	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 Submitted works	<1%
22	Pontificia Universidad Catolica de Chile on 2021-12-08 Submitted works	<1%
23	unajma on 2023-11-07 Submitted works	<1%
24	consultoriadeserviciosformativos on 2023-10-13 Submitted works	<1%
25	researchgate.net Internet	<1%
26	Universidad Cesar Vallejo on 2018-06-27 Submitted works	<1%
27	pdfcookie.com Internet	<1%
28	repositorio.continental.edu.pe Internet	<1%
29	Escuela Superior Politécnica del Litoral on 2023-09-06 Submitted works	<1%
30	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19 Submitted works	<1%
31	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-15 Submitted works	<1%
32	slideshare.net Internet	<1%

33	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-11-14 Submitted works	<1%
34	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 Submitted works	<1%
35	repositorio.urp.edu.pe Internet	<1%
36	uncedu on 2023-11-14 Submitted works	<1%
37	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-16 Submitted works	<1%
38	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-16 Submitted works	<1%
39	Universidad Nacional de Costa Rica on 2023-04-16 Submitted works	<1%
40	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrol... Submitted works	<1%
41	kerwa.ucr.ac.cr Internet	<1%
42	repositorio.unfv.edu.pe Internet	<1%
43	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
44	unsaac on 2023-09-20 Submitted works	<1%

45	clubensayos.com Internet	<1%
46	"Editorial", Journal of Learning Disabilities, 2016 Crossref	<1%
47	Colegio Champagnat on 2017-09-07 Submitted works	<1%
48	Universidad Abierta para Adultos on 2022-08-03 Submitted works	<1%
49	Universidad Abierta para Adultos on 2022-11-10 Submitted works	<1%
50	Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-18 Submitted works	<1%
51	Universidad Cesar Vallejo on 2019-07-11 Submitted works	<1%
52	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-02 Submitted works	<1%
53	Universidad de Guayaquil on 2023-09-13 Submitted works	<1%
54	apirepositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
55	es.unionpedia.org Internet	<1%
56	logisticasud.enfasis.com Internet	<1%

57	repositorio.unife.edu.pe Internet	<1%
58	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	<1%
59	uncedu on 2023-11-11 Submitted works	<1%
60	gacetasanitaria.org Internet	<1%

ANEXO N° 26

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	ALBERTO REYES WILFREDO								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	41753573	
Correo Electrónico:	Wilfredo.alberto.83@gmail.com								
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:		
Correo Electrónico:									
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:		
Correo Electrónico:									

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	PARAGUA MORALES MELECIO								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	22400343	
ORCID ID:	0000-0001-6446-1816								

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	LUCAS CABELLO ADALBERTO								
Secretario	TOLENTINO COTRINA MELINA PENELOPE								
Vocal	CONTRERAS CANTO OMAR HANS								
Vocal									
Vocal									
Accesitario									

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)	2024								
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional		
Palabras claves	organización organizacional			docentes		compromiso			
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo		
(*) Sustentar razón:									

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL DE UTAO, HUÁNUCO 2023
<p>Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.</p>

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	ALBERTO REYES WILFREDO	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 15 de mayo del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).